



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Yhdessä yhteistyötä

-

Millaiset tekijät työyhteisössä
vahvistavat huoltajien kanssa
tehtävää yhteistyötä
varhaiskasvatuksessa?

Tia Länsitie & Michaela Malmberg
Sosionomikoulutus

2018 Laurea



**Yhdessä yhteistyötä - Millaiset tekijät
työyhteisössä vahvistavat huoltajien kanssa
tehtävää yhteistyötä varhaiskasvatuksessa?**

Tia Länsitie & Michaela Malmberg
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2018

Yhdessä yhteistyötä - Millaiset tekijät työyhteisössä vahvistavat huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä varhaiskasvatuksessa?

Vuosi 2018

Sivumäärä 56

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja osallisuutta varhaiskasvatuksen piirissä erityisesti huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Toimeksiantajamme oli Soihtupuiston Isät Oy, joka tekee henkilöstökoulutustyötä myös varhaiskasvatuksen puolella. Heidän visionsa on ottaa koko henkilöstön potentiaali hyötykäyttöön. Tätä kautta saimme tutkimuksemme kohteeksi Tahvonlahden päiväkodin Kaakkois-Helsingistä.

Työn tavoitteena oli tutkia millaisia huoltajia osallistavia työtapoja päiväkotitahvonlahdessa on ja millaiset tekijät tukevat huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tämän lisäksi kysimme tutkimuksemme, mitkä tekijät koetaan yhteisöllisyyden kannalta merkittäviksi.

Tietoperustana tässä työssä ovat osallisuus, yhteisöllisyys, huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, varhaiskasvatus ja monikulttuurinen varhaiskasvatus.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä ja haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina ja ne suoritettiin päiväkodissa henkilökunnan työaikana. Haastattelimme 17 henkilökunnan jäsentä kokonaishenkilökunnan määrän ollessa 22, joten vastausprosentiksi muodotui 77%. Haastattelimme päiväkodin johtajaa, lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Tulokset litteroitiin ja ne analysoitiin.

Tulokset vastasivat tutkittavaan aineistoon ja tutkimusongelmaan. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Tahvonlahden päiväkodissa on käytössään paljon hyviä käytänteitä, jotka edistävät huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä ja osallisuutta uuden varhaiskasvatussuunnitelman (2016) määrittämällä tavalla. Erityisesti toiminnallisten menetelmien todettiin lisäävän huoltajien osallisuutta. Samalla nousi esiin myös niitä tarpeita, joita henkilökunta toivoo hyvistä käytänteistä huolimatta kehitettävän työyhteisössään. Näitä olivat muun muassa toiminnan reflektoinnin kehittäminen. Yhteisöllisyyden todettiin vaikuttavan työn toteuttamiseen.

Tutkimustulokset esiteltiin työelämänedustajille ja näiden perusteella he voivat jatkokehittää omia suunnitelmiaan varhaiskasvatuksen kehittämisen parissa. Tutkimustulokset herättivät monenlaisia jatkokysymyksiä. Näitä olivat muun muassa: kuinka hyvin huoltajat tunnistavat merkityksensä varhaiskasvatuksessa, kuinka työhyvinvointia voisi varhaiskasvatuksessa kehittää ja miten ammattiroolit näyttäytyvät varhaiskasvatuksen työrooleissa. Tutkimustuloksimme voisi myös hyödyntää muutaman vuoden kuluttua niin, että tutkittaisiin onko Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelma tuonut uusia muutoksia käytänteisiin. Haastatteluissamme korostettiin, kuinka käytäntöjä vielä harjoiteltiin ja etsittiin. Tutkimus voitaisiin laajentaa koskemaan toista varhaiskasvatussyksikköä ja tutkia, tuoko se erilaisia näkökulmia aineistoon.

Tia Länsitie & Michaela Malmberg

Co-operation together - Which factors in a work community strengthen the co-operation with caregivers in early childhood education?

Year 2018

Pages

56

The aim of this Bachelor's Thesis was to evaluate community work and participation at the Tahvonlahti kindergarten. The mandator of the study is Soihtupuiston Isät Oy, which carries out staff training for the people who work in the field of early childhood education. Their vision is to utilize the full potential of skills that a single employee has. Through Soihtupuiston Isät we received our target group personnel of the Kindergarten Tahvonlahti from the south-eastern Helsinki.

The purpose of this study was to chart such working methods in the Tahvonlahti kindergarten that help parent participation and community work. In addition, we asked the personnel which factors are significant regarding the community work in the kindergarten.

Data was collected from professional literature, internet sources and personnel's interviews and the main themes were participation, community, co-operation with the families, early childhood education and multicultural early childhood education.

In the study, qualitative study methods were utilized. The interviews were conducted by individual interviews to ensure a high response rate and they were arranged at the kindergarten during the working hours of the personnel. The response rate of the survey was 77 percent. The interviews were answered by director, teachers and childminders.

According to the answers at the Tahvonlahti kindergarten there are various beneficial practices that improve participation of the families, and the personnel is willing to develop further good methods to ensure the wellbeing of the whole community also in the future. Especially the functional methods have been found increasing the participation of the families. Despite the good practices the personnel hopes to develop their work community. Among other things there is need to develop the reflection of the activities.

The results of the study were presented to Soihtupuiston isät and on that basis they can further develop their own plans regarding development of early childhood education. The results of the study aroused a wide range of further questions. These included: How well do caregivers recognize their importance in early childhood education, how to improve well-being at work in early childhood, and how professional roles appear in the work roles of early childhood education. Further research could be conducted in the same kindergarten after a few years to study if the new (early learning plan) curriculum for early childhood education (2016) brings any changes in the participation or community work. Another possibility would be to study another kindergarten and compare the results from Tahvonlahti to them.

Keywords: : participation, community work, early childhood education

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tutkittavan ilmiön tausta, tarve ja tutkimuskysymykset	8
3	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa	10
3.1	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.....	10
3.2	Monikulttuurinen varhaiskasvatus.....	13
3.3	Osallisuus	17
3.4	Yhteisöllisyys.....	21
4	Laadullinen tapaustutkimus ja sisällönanalyysi	24
5	Tulokset, arviointi ja peilaus muihin tutkimuksiin	28
5.1	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.....	28
5.2	Monikulttuurisen ympäristön merkitys yhteistyössä	32
5.3	Yhteisöllisyyden merkitys yhteistyössä.....	33
5.4	Ymmärrys velvoittavasta osallisuudesta	36
5.5	Johtajan merkitys yhteisössä	37
6	Pohdinta luotettavuudesta ja eettisistä kysymyksistä	38
7	Johtopäätökset ja vastaukset tutkimuskysymyksiin	40
8	Pohdinta.....	43
	Lähteet	46
	Liitteet.....	50

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja kehittää työelämälähtöisesti osallisuutta ja yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksen piirissä. Kun opinnäytetyö tuli ajankohtaiseksi keväällä 2017, halusivat tämän opinnäytetyön tekijät valita aiheen, joka olisi ajankohtainen ja josta olisi mahdollisimman paljon ammatillista hyötyä lastentarhanopettajana työskentelemiseen. Tämä opinnäytetyö on osa lastentarhanopettajan pätevyyteen vaadittavia opintoja. Opinnäytetyön tutkijoiden yhteisiä mielenkiinnonkohteita ovat varhaiskasvatus, osallisuus, yhteisöllisyys ja monikulttuurisuuden tuomat hyödyt sekä haasteet varhaiskasvatuksessa. Tutkijat halusivat löytää aiheen, joka palvelisi työelämän tarpeita ja liittyisi jollain tapaa siihen muutokseen, joka varhaiskasvatuksessa oli parhaillaan meneillään Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden astuessa voimaan elokuussa 2017. Nämä aiheet mielessä lähdettiin etsimään työelämäkumppania sekä tarkempaa aihetta tähän opinnäytetyöhön.

Yhteistyökumppaniksi työelämästä löydettiin innovatiivinen kumppani, Soihtupuiston Isät Oy:n, joiden kanssa lähdettiin kehittämään aihetta sopivaksi tutkijoiden opinnäytetyöhön. Soihtupuiston Isät Oy on vuonna 2017 perustettu yritys, jonka liiketoiminta-ala on liikkeenjohdon konsultointi. Heidän visionsa liiketoiminnassa on, että kaikissa organisaatioissa hyödynnetään koko henkilöstön osaaminen ja innostus. Asiakaskunta koostuu pääosin päiväkotien ja koulujen henkilökunnasta. Soihtupuiston Isät Oy:n (2017) järjestämät koulutukset organisaatioissa pyrkivät varmistamaan sen, että kaikkien osaaminen hyödynnetään toiminnassa. He tekevät kokeiluja jatkuvan vuorovaikutuksen keinoin, koska näin saadaan tulokset nopeasti näkyviksi. Tällainen toiminta mahdollistaa Soihtupuiston Isien mielestä positiivisuuden kierteen työpaikoilla. Kokeilut ja niistä saatavat hyödyt eivät hautaudu arjen kiireen alle. Menetelminä kokeiluissa ovat dialogi, reflektointi, systeeminen ajattelu ja yhteisöllisyyden edistäminen erilaisin keinoin. Tahvonlahden päiväkodin henkilökunta on yhdessä Soihtupuiston isien kanssa kokeillut ja ottanut käyttöön erilaisia menetelmiä, joiden tarkoitus on helpottaa arkea niin henkilökunnan kuin perheiden näkökulmasta.

Soihtupuiston isät Oy pyysi tekemään opinnäytetyötä päiväkoti Tahvonlahden henkilöstön parissa. Tätä yhteistyötahoa ehdotettiin tutkijoille, koska Soihtupuiston Isien kokemus oli, että päiväkoti Tahvonlahden johtaja on uudistusmyönteinen ja talon sisäinen yhteisö on toimiva. Heillä oli myös kokemus siitä, että päiväkoti Tahvonlahdessa huoltajat osallistuvat päiväkodin arkeen aktiivisesti. Näiden havaintojen pohjalta pyydettiin tutkimaan päiväkoti Tahvonlahden työyhteisöä ja sitä, millainen työyhteisö vaikuttaa myönteisesti huoltajien aktiivisuuteen. Millaisia konkreettisia tekijöitä työyhteisöstä nousisi ja voisiko näitä hyödyntää myös laajemmin varhaiskasvatustoiminnan kehittämisessä. Koska päiväkoti Tahvonlahti on kulttuurisesti rikas

yksikkö, toivottiin tutkimuksessa otettavan huomioon myös monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa ja huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Jo keväällä 2017 oli tiedossa, että päiväkodit kaikkialla Suomessa valmistautuivat kehittämään moninaista osallisuutta syksystä 2017 lähtien. Opetushallituksen (2016) uusissa varhaiskasvatuksen perusteissa korostetaan osallisuutta. Osallisuushan ei sinänsä ole mikään uusi käsitteenä, mutta nyt varhaiskasvatuksen ammattilaiset velvoitetaan toimimaan sen eteen. Osallisuus tulee huomioida toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Osallisuuden ja sen myötä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen varhaiskasvatuksessa on tärkeää, sillä näin kehitetään myös suvaitsevampaa yhteisöä. Osallisuus, yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus vaikuttavat myönteisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä ehkäisevät syrjäytymistä (Saari 2015), minkä takia näiden kehittäminen varhaiskasvatuksessa on yhteiskunnallisestiikin merkittävää. Koska huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on osa osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, on tällä opinnäytetyöllä vahva yhteys varhaiskasvatuksen kehittämiseen.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työyhteisön toimintatapojen tutkiminen siitä näkökulmasta, kuinka nämä edistävät huoltajien osallisuutta varhaiskasvatuksessa. Tämän lisäksi tutkimuksessa tarjoutui mahdollisuus kartoittaa, kuinka osallisuuteen tukeminen otetaan vastaan varhaiskasvatuksessa uudistettujen perusteiden myötä ja miten velvoittava osallisuus ymmärretään. Koska tutkimuksen päämääränä on selvittää kokemuksia päiväkotitahvonlahdessa, toteutetaan se laadullisena tapaustutkimuksena yksilohaastatteluin. Laadullista tapaustutkimusta sekä tutkimusmenetelmän luotettavuutta käsitellään laajemmin vielä myöhemmin tässä opinnäytetyössä.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään aluksi tutkittavaa ilmiötä yleisesti osallisuuden, yhteisöllisyyden ja monikulttuurisen varhaiskasvatuksen näkökulmasta, sekä kerrotaan tarkemmin yhteistyökumppanista sekä tutkimuskohteesta. Tämän jälkeen ilmiö on jaettu tarkemmiksi alaosikoiksi sen mukaan, millaisia teoriaosuuksia tutkittava ilmiö sisältää. Teoriaosuudet ovat: huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, monikulttuurinen varhaiskasvatus, osallisuus ja yhteisöllisyys. Teorioiden taustalla koettiin olevan neljä teemaa, jotka ovat ohjanneet tätä opinnäytetyötä kenttätutkimuksen aikana syksyllä 2017 päiväkotitahvonlahdessa. Teemat ovat: huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä, velvoittavan osallisuuden ymmärtäminen ja johtajuuden merkitys työyhteisössä. Teemojen avulla on luotu haastattelukysymykset sekä analysoitu tuloksia, jotka käsitellään tämän opinnäytetyön lopussa.

Tätä opinnäytetyötä on tehty vuoden 2017 aikana. Työ on aloitettu maaliskuussa ja yhteistyökumppani löytyi huhtikuussa. Aihe hahmottui toukokuun kuluessa ja kesän aikana aihetta tarkennettiin. Elokuun alussa tutkittava ilmiö varmistui ja tutkimus aloitettiin syventymällä teoriaan. Suunnitelma tutkimuksesta esiteltiin syyskuussa, minkä jälkeen haettiin tutkimusluvat

(liite 1) Helsingin kaupungilta. Luvat saatiin marraskuussa, jolloin myös haastattelut päästiin aloittamaan. Tulosten analysointi tehtiin joulukuussa ja julkaisu helmikuussa.

Opinnäytetyön teoreettiset käsitteet ovat huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, osallisuus, yhteisöllisyys, ja monikulttuurinen varhaiskasvatus.

2 Tutkittavan ilmiön tausta, tarve ja tutkimuskysymykset

Osallisuus on ilmiönä muuttanut merkitystään uuden varhaiskasvatussuunnitelman myötä, jonka perusteet Opetushallitus julkaisi vuonna 2016. Nämä otettiin käyttöön varhaiskasvatuksen kentällä elokuussa 2017. Uusi varhaiskasvatussuunnitelma korostaa sekä lapsen että tämän huoltajien osallisuutta varhaiskasvatuksessa, sekä antaa selkeämmät raamit huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Varhaiskasvatustoiminta nähdään osallistavana ja yhteisöllisenä toimintana, jossa lapsen hyvinvointi on kaiken keskiönä. Tämä tarkoittaa, että lapsen ympärillä olevat huoltajat, ammattikasvattajat ja muut lapsen kasvuun vaikuttavat toimijat osallistuvat lapsen elämään ja toimivat lapsen edun mukaisesti yhteistyössä. Näin on ennenkin toimittu, mutta nyt yhteistyön eteen velvoitetaan toimimaan. Yhteistyön tavoitteena on niin varhaiskasvatussuunnitelman kuin varhaiskasvatust lain mukaan yhteinen sitoutuminen lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen edistämiseen (Opetushallitus 2016, 32-33; Oikeusministeriö varhaiskasvatust laki 36/1973, §7). Lapsen hyvinvointi tulee siis nähdä yhteisöllisenä toimintana, joka on tavoitteellisen varhaiskasvatuksen ydin ja osa varhaiskasvatuksen laajempaa yhteiskunnallista tehtävää.

Osallisuus on varhaiskasvatuksessa läsnä kaikkialla. Sillä tarkoitetaan niin lasten kuin aikuisten osallistumista sekä kuinka nämä yhteisönä toimivat. Osallisuus on sosiaalitieteissä käsite, jolla tarkoitetaan yhtä ihmisen hyvinvoinnin osa-aluetta ja sillä mitataan ihmisen mahdollisuuksia vaikuttaa ja olla mukana yhteiskunnassa. Siihen, kuinka hyvin osallisuus varhaiskasvatuksessa toteutuu, vaikuttaa johtaminen sekä yhteisöllisyyden näkyminen toimintakulttuurissa. Toimintakulttuurilla tarkoitetaan niitä arvoja ja periaatteita, sekä tulkintatapoja jotka ohjaavat varhaiskasvatuksessa tehtävää tavoitteellista pedagogista työtä (Opetushallitus 2016, 28). Varhaiskasvatus on aina tavoitteellista pedagogista toimintaa (Marttila 2016, 68). Pedagoginen työ edistää lapsen kasvua ja kehitystä, jota ammattikasvattajat tarjoavat varhaiskasvatuksessa lapsille yhteistyössä huoltajien kanssa. Huoltajien kanssa tehtävä sekä henkilöstön sisäinen yhteistyö tulee varhaiskasvatuksessa nähdä osana toimintakulttuuria (Kaskela & Kekkonen 2006, 29). Yhteistyöllä löydetään lapsen yksilölliset vahvuudet ja tarpeet, jotka tulee huomioida varhaiskasvatustoiminnan suunnittelussa. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri tulee nähdä erityisesti oppimisympäristönä, jossa vuorovaikutuksella, henkilöstön osaamisella, johtamisrakenteilla sekä yhteistyöllä on valtava merkitys (Opetushallitus 2016, 28).

Tämä opinnäytetyö toteutetaan osana Soihtupuiston Isät Oy:n hanketta. Heillä on meneillään Yhdessä kokeillen - hanke, joka on aloitettu helmikuussa 2017. Tämä hanke tavoittelee osallistavaa kokeilukulttuuria Helsingin kaupungin kaakkoisen varhaiskasvatusalueen päiväkodeihin. Soihtupuiston Isät Oy kokee, että yhteistyötä huoltajien ja henkilöstön välillä tulee kehittää päiväkodeissa aktiivisesti. Hankkeen tavoitteena on saada päiväkodeissa tehtävä työ näkyväksi lasten huoltajille sekä lisätä yhteistyötä niin huoltajien kuin toisten päiväkotien kanssa. Tällä hetkellä päiväkodeissa käytetään heidän havaintojensa mukaan monenlaisia menetelmiä ja tehdään paljon erilaisia projekteja, jotka eivät kuitenkaan saa riittävästi näkyvyyttä. Havaintojen mukaan huoltajat eivät aina saa tietoa päiväkodin arjesta eikä tieto käytetyistä menetelmistä kulje eri yksiköiden välillä. Soihtupuiston Isät Oy on myös tarkkaillut päiväkodin sisäistä tiedonkulkua ja kuinka yhteistyötä tehdään päiväkodin yhteisössä. (Lamppula 24.5.2017.)

Yhdessä kokeillen - hankkeen tarkoitus on löytää niitä toimintatapoja, jotka edistävät moninaista osallisuutta varhaiskasvatuksen kentällä yksinkertaisin keinoin. Moninaisella osallisuudella varhaiskasvatuksessa voidaan tarkoittaa niin lasten, huoltajien kuin ammattikasvattajien osallisuutta. Hanke tarkkailee nimenomaan työyhteisön sisäisiä toimintamalleja ja pyrkii löytämään työyhteisöstä helposti toteutettavia menetelmiä, jotka kasvattavat osallisuutta. Soihtupuiston Isät Oy:n havaintojen mukaan osallisuutta voidaan kasvattaa pienillä teoilla. Teot voivat olla hyvin arkisia ja liittyä tavallisiin toistuviin toimintatapoihin. Pieniä tekoja ei kuitenkaan osata aina huomata ja nimetä, jotta niitä voitaisiin hyödyntää laajemminkin. Laajemmilla käyttömahdollisuuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä tapojen ja toimintamallien käyttämistä koko työyhteisössä tai muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Pienet teot tulee siis osata huomata ja nimetä, jotta niitä voidaan hyödyntää pedagogisessa toiminnassa laajemminkin. (Lamppula 24.5.2017.)

Soihtupuiston Isät Oy aikoo hankkeensa aikana löytää työyhteisön sisäisiä menetelmiä huoltajien osallisuuden kasvattamiseksi. He ovat myös kiinnostuneita tarkkailemaan työyhteisön toimivuuden merkitystä osallisuuden kasvattamiseksi. Soihtupuiston Isät Oy on hankkeensa aikana havainnoinut, että päiväkotitahvonlahdessa huoltajat osallistuvat päiväkodin arkeen muita hankkeessa mukana olevia päiväkoteja enemmän. (Lamppula 24.5.2017.) Päiväkotitahvonlahti on Helsingin kaupungin yksikkö ja sijaitsee Helsingin kaakkoisella varhaiskasvatusalueella. Yksikössä on noin 120 alle kouluikäistä lasta ja 22 ammattikasvattajaa.

Tämä opinnäytetyö tarkastelee päiväkotitahvonlahdessa erityisesti yhteistyön ja yhteisöllisyyden toteutumista ammattikasvattajien ja huoltajien välillä, mutta myös näiden toteutusta ammattikasvattajien sisäisessä yhteisössä. Tutkimus toteutetaan ammattikasvattajien näkökulmasta. Kun tarkastellaan yhdessä toimimista, tulee huomio kiinnittää sen

järjestämiseen ja ylläpitämiseen, sekä yhteisön sisäisiin suhteisiin. Näiden lisäksi huomio tulee kiinnittää myös motivaatioon. (Hallamaa 2017, 103.) Siksi tutkimuksessa kysytään kokemuksia yhteisön toimintatavoista ja arvoista, sekä työhön vaikuttavista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon myös monikulttuurisuuden vaikutus yhteistyön ja osallisuuden määrään, sillä yksikössä on runsaasti asiakkaita eri kulttuureista. Siksi tutkimuksessa halutaan tietää, mikä näkemys ammattikasvattajilla on kulttuurin merkityksestä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tutkimuskysymykset tässä opinnäytetyössä ovatkin seuraavia:

- Millainen yhteistyö huoltajien kanssa koetaan tärkeäksi ammattikasvattajien näkökulmasta?
- Millainen työyhteisö tukee huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä?

3 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa

Tässä määritellään käsitteitä huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta, osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Nämä käsitteet liittyvät kaikki opinnäytetyössä tutkittavaan ilmiöön, joka tarkastelee yhteisöllisyyden merkitystä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä monikulttuurisessa ympäristössä. Käsittelemme käsitteiden merkitystä niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntatasolla, sekä mitä tekijöitä siinä on otettava huomioon.

3.1 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Varhaiskasvatuksen tulee rakentua yhteistyössä lasten, huoltajien ja kasvattajien kanssa. Lapsen kasvatukseen liittyvät asiat sovitaan yhdessä huoltajien kanssa ja tätä yhteistyötä on uusimpien säädösten mukaan kehitettävä osallistavammaksi. Huoltajat sekä lapset tulee ottaa mukaan varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Opetushallitus 2016.) Vaikka varhaiskasvatukseen on aina kuulunut yhteistyö huoltajien kanssa, on se nyt uusien säädösten mukaan muuttunut velvoittavaksi toiminnaksi, joka tulee ottaa huomioon jo toiminnan suunnittelussa. Yhteistyöstä on aikaisemmin käytetty termiä kasvatuskumppanuus, joka tulee esille vanhemmissa tutkimuksissa ja lapsen kasvatukseen liittyvissä teoksissa. Vaikka tässä opinnäytetyössä on käytetty lähteitä, joissa yhteistyöstä puhutaan kasvatuskumppanuutena, käytetään tässä opinnäytetyössä termiä huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.

Huoltajasta puhuttaessa tarkoitetaan lapsesta juridisesti vastuussa olevaa henkilöä. Näitä voi Suomessa olla yksi tai kaksi, ja huomioitavaa on, ettei huoltajuus jakaudu aina tasaisesti miesten ja naisten kesken. Perheiden monimuotoistuesssa huoltajina voi olla myös kaksi naista tai miestä. Perheitä on erilaisia ja niitä voidaan kutsua ydinperheeksi, yhden vanhemman

perheeksi, uusperheeksi ja sateenkaariperheeksi. (Mykkänen & Böök 2017, 76.) Varhaiskasvatuksessa moninaiset perhetaustat tulee osata ottaa huomioon jo toimintaa suunniteltaessa, jotta tasavertaista ja laadukasta varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa.

Lapsen ollessa varhaiskasvatuksessa, on hänellä useampi kasvuympäristö, jotka eroavat toisistaan fyysisiltä ominaisuuksiltaan, toimintatavoillaan ja ehkä jopa arvoiltaan (Karikoski & Tiilikka 2017, 79). Lapsen koti on ympäristönä usein erilainen kuin varhaiskasvatusympäristö. Sosiaalisia kontakteja on enemmän ja toimintatavat ovat erilaiset. Erilaisissa kasvuympäristöissä oleminen on kuitenkin lapselle helppoa, mikäli kasvuympäristöt tukevat toisiaan. Tämä tarkoittaa tiedon kulkemista ympäristöstä toiseen ja luottamuksellista ilmapiiriä, jossa toisen kykyyn huolehtia lapsesta uskotaan. Lapsen kehitys ja oppiminen tulee nähdä jatkumona, jota varhaiskasvatuksen tehtävä on tukea (Kivijärvi 2017, 255; Vilén ym. 2013, 186). Erilaisten kasvuympäristöjen on tuettava lapsen kasvua ja kehitystä, ja siksi lapsen huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö varhaiskasvatuksessa on erittäin tärkeää. Kun lapsi siirtyy kasvuympäristöstä toiseen, on siirtymisen oltava turvallinen. Turvallisuuden tunteen on todettu olevan lähtökohdana lapsen sosiaaliselle sekä tutkivalle käyttäytymiselle (Vilén ym. 2013, 212). Turvallisessa jatkumossa kasvuympäristöillä on yhtymäkohtia jo aikaisemmin opittuihin taitoihin ja tietoihin, minkä takia tiedonkulkua ja kasvatusyhteistyötä tulee tukea (Karikoski & Tiilikka 2017, 91.)

Kun puhutaan yhteistyöstä varhaiskasvatuksessa, on ammattikasvattajien nähtävä huoltajat heidän kumppaneinaan (Mykkänen & Böök 2017, 86). Huoltajia ei voi jättää toiminnan ulkopuolelle missään sen vaiheessa, vaan henkilöstön velvollisuutena on motivoida huoltajia osallistumaan lastensa varhaiskasvatukseen sekä järjestää sille mahdollisuudet (Karikoski & Tiilikka 2017, 94; Kekkonen 2012, 58). Motivoinnin keinot vaihtelevat eri varhaiskasvatusyksiköissä ja koska velvoittavan osallisuuden käsite on vasta otettu käyttöön syksyllä 2017, on asiaa havainnointu vielä vähän. Huoltajien osallisuus varhaiskasvatustoiminnassa tulee kuitenkin nähdä myönteisenä asiana, sillä yhteistyöllä on todettu olevan paljon positiivisia vaikutuksia niin lapsen kehitykseen kuin huoltajien kasvattajina olemiseen nähden. Toimiva yhteistyö tukee vanhemmuutta (Mykkänen & Böök 2017, 86; Vilén ym. 2013, 112), ja mikäli se on pitkäkestoista, lisää se turvallisuuden tunnetta lapsen oppimisen jatkumolla (Karikoski & Tiilikka 2017, 94). Kun erilaiset kasvuympäristöt luovat yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja sekä ovat keskenään vuorovaikutuksessa, kertoo tämä lapselle, että hänestä välitetään. Samalla kasvu ympäristöjen luomat myönteiset ihmissuhteet toimivat sosiaalisena ja emotionaalisenä tukena niin lapselle kuin tämän perheelle elämän erilaisissa tilanteissa (Mykkänen & Böök 2017, 82-83).

Huoltajien ja ammattikasvattajien yhteistyön tavoitteena on yhteinen sitoutuminen lapsen kehityksen edistämiseen. Yhteistyö on moninaista, mutta tärkeintä siinä on, että tapahtumat

ja kokemukset jaetaan kaikissa lapsen kasvuympäristöissä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 33; Kekkonen 2012, 43.) Tieto tulee osata jakaa ja ammattikasvattajan on osattava ottaa tietoa vastaan. Vuorovaikutustaidoilla on valtava merkitys, millainen yhteistyö huoltajien kanssa saavutetaan, sillä ilman vuorovaikutusta ei voida yhteistyötä tehdä. Yhteistyö on parhaimmillaan aitoa kohtaamista ja kuuntelemista (Mykkänen & Böök 2017, 86). Kun yhteistyö on kehittyntä ja laadukasta, pystyvät huoltajat ja ammattikasvattajat jakamaan havaintojaan sekä luomaan yhteisiä tavoitteita toiminnan suunnittelussa (Kekkonen 2012, 58). Lapsen kasvun ja kehityksen tukemisen tulee olla yhteinen päämäärä, jota tavoitellaan yhdessä.

Vuorovaikutussuhde kasvatusyhteistyössä on dialogia, joka rakentuu luottamuksellisten ja toisiaan kunnioittavien kohtaamisten kautta (Mykkänen & Böök 2017, 85; Kaskela & Kekkonen 2006, 33; Vilén ym. 2013, 111). Ammattikasvattajien tulee kunnioittaa perheitä ja kohdella heitä tasavertaisina jäseninä. Varhaiskasvatuksessa yhteistyötä tehdään päivittäin, kun perheitä kohdataan haku- ja tuomistilanteissa. Ammattikasvattajan on osattava hyödyntää kohtaamisia ja keskustella näissä tilanteissa lapsen kuulumisista, sekä suuremmassa mittakaavassa lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvistä tavoitteista. Luottamuksellisen suhteen syntyminen vie aikaa ja vaatii useita kohtaamisia (Karikoski & Tiilikka 2017, 86). Ammattikasvattajan on oltava tästä tietoinen, sillä juuri hitaan luottamuksen syntymisen takia ammattilaisen tulee osata houkutella huoltajia yhteistyöhön ja vaalia kaikkia yhteistyön mahdollisuuksia. On myös todettu, että mitä enemmän yhteistyötä tehdään ja yhteisiä kokemuksia saadaan, sen varmemmin saadaan luotua yhteinen ymmärrys tavoitteista (Vilén ym. 2013, 206). Ymmärryksen myötä myös luottamus kasvaa ja luottamuksen myötä taas yhteistyön tasot syvenevät (Kekkonen 2012, 58). Ammattikasvattajan onkin reflektoitava omaa toimintaa yhteistyössä siinä määrin, että hän tiedostaa hyvän vuorovaikutuksen ja kumppanuuden edellytykset: kuunteleminen, liittyminen, voimaantuminen, jaettu oppiminen, huolenpito, hienotunteisuus, reflektioiva palaute ja yksilöllisyys (Kekkonen 2012, 59).

Yhteistyössä huoltajilla on lapsista ensisijainen kasvatusvastuu (Mykkänen & Böök 2017, 85; Vilén ym. 2013, 209). Tämä tarkoittaa, että huoltajien mielipiteet lapsen kasvuun liittyvissä asioissa ovat ensisijaisia, joita varhaiskasvatuksen ammattikasvattajien tulee kunnioittaa. Kuitenkin lastensuojelulaki velvoittaa ammattikasvattajia huomioimaan lapsen etu, joten mikäli lapsen turvallinen kasvu ja kehitys on uhattuna, tulee ammattikasvattajien puuttua tuohon huoltajan ensisijaiseen kasvatusvastuuseen ilmoittamalla huolestaan sosiaalihuoltoon. Muutoin huoltajien ensisijainen kasvatusvastuu on huomioitava kun puhutaan lapsen ruokailusta, levosta ja pukeutumisesta, sekä muista lapsen kehitykseen liittyvistä asioista. Huoltajien kanssa tulee yhteistyössä sopia yhteisistä toimintatavoista lapsen hoitoon liittyen (Vilén ym. 2013, 204). Yhteistyö varhaiskasvatuksessa onkin konkreettista yhdessä tekemistä keskusteluiden, suunnitteluiden, tekemisten ja yhdessäolon kautta (Marttila 2013, 77).

Varhaiskasvatus tulee nähdä yhteisenä tekemisenä lapsen edun vuoksi ja se tulee nähdä merkittävänä voimavarana perheen arjessa. Perheen arki voi olla hyvin hektistä huoltajien käytössä töissä ja siksi varhaiskasvatus tulee huomioida yhtenä tärkeimpänä pikkulapsiperheen tukijana (Mykkänen & Böök 2017, 83). Varhaiskasvatuksella on mahdollisuus tukea perhettä myös laajemmassa mittakaavassa silloin, kun puhutaan kasvatuksen haasteista ja lapsen kehitystehtävistä. Hyvässä yhteistyössä pystytään reflektoimaan kaikkien osapuolten vahvuuksia ja tarpeita, sekä luomaan yhteisiä toimintatapoja niin, että ne tukevat lapsen turvallista kehittymistä. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tarkoitus onkin tunnekokemusten jakaminen, lapsen ja huoltajan välisen suhteen kannattelu sekä vanhemmuuden tukeminen lapsen kasvatuksessa (Kekkonen 2012, 52). Ammattikasvattajien tulee myös olla tietoisia siitä, että mitä enemmän yhteistyötä tehdään, sitä enemmän se vahvistaa kaikkien osapuolten osallisuutta. Erityisesti lasten osallisuutta myöhemmissä elämän vaiheissa lisäävät aiemmin koetut myönteiset kokemukset osallisuuden eri muodoissa. (Kaskela & Kekkonen 2006, 30; Karikoski & Tiilikka 2017, 94.)

3.2 Monikulttuurinen varhaiskasvatus

Suomi oli pitkään homogeeninen maa ja maahanmuutto lisääntyi voimakkaasti vasta 1990-luvulla. Tämä asetti uusia haasteita juuri varhaiskasvatukseen, jolla on tärkeä asema kotoutuksessa ja integroitumisessa yhteiskuntaan (Korhonen 2013, 36). Varhaiskasvatuksella on vaikutuksensa perheen kotoutumiseen ja akkulturaatioon. Jo yhden perheen jäsenen kotoutuminen helpottaa myös muun perheen kotoutumista. Akkulturaatiolla tarkoitetaan taas sitä muutosvoimaa, joka tapahtuu mielessä, käyttäytymisessä, arvoissa ja asenteissa jonkin asian jatkuessa riittävän kauan (Korhonen 2013, 36). Lasten moninaisuus on varhaiskasvatuksessa rikkaus, mutta myös haaste, sillä varhaiskasvatuksen järjestäjä on veloitettu varhaiskasvatussuunnitelman mukaan järjestämään monipuolisia vuorovaikutustilanteita ja oppimisympäristöjä, jotta lapsi saa mahdollisuuksia harjoitella uutta äidinkieltään sekä uusia kielellisiä taitojaan ja oppia niitä lisää (Opetushallitus 2016, 48). Varhaiskasvatustyön tavoitteena on hyvinvoiva lapsi, jolla on kokonaisvaltaiset mahdollisuudet kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen (Marttila 2016, 56). Lasten yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen toiminnan suunnittelussa vaatii siis pedagogista taitoa sekä pitkäjänteisyyttä.

Ihmisen kulttuurinen identiteetti voi rakentua monista kulttuureista tai kielistä (Eerola-Pennanen 2017b, 231). Kulttuuri muodostaa arvopohjan, jonka avulla muodostuu asenteita ja ajattelumalleja. Lisäksi kulttuuri muokkaa siihen kuuluvien yksilöiden käyttäytymistä ja toimintaa. Kulttuuri rakentuu ihmisen luomasta ja rakentamasta todellisuudesta sekä tämän ympäristöstä ja yhteisöistä, joissa tämä toimii (Lahikainen, Punamäki, Tamminen 2008, 9). Kulttuureissa on kirjoitettujen sääntöjen lisäksi erilaisia kirjoittamattomia toimintatapoja. Kulttuurit muodostavat myös käsityksen lapsuudesta ja lapsista. Nämä näkemykset eroavat

suurestikin eri kulttuurien välillä (Nummenmaa & Alasuutari 2008, 19) ja voivat aiheuttaa riskiä kasvatuskumppaneiden kesken, jotka eivät ymmärrä toisen osapuolen tapoja toimia. Monikulttuuristen perheiden kanssa toimittaessa auttaa ymmärrystä helpottamaan vähäinenkin kulttuurintuntemus. Kun monikulttuurisen taustan omaava lapsi aloittaa varhaiskasvatuksen, olisi henkilökunnan hyvä tutustua lapsen kulttuuriin ennen hoidon alkua ja kiinnittää erityistä huomiota perheen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Henkilökunta voi opetella perustietoja perheen kulttuurista ja samalla kertoa miten tämä suomalaisessa varhaiskasvatuksessa eroaa. Kulttuureja ei tarvitse asettaa järjestykseen, vaan ne voidaan nähdä arvokkaina tietopakettina puolin ja toisin. Tällainen toiminta helpottaa ymmärrystä ja vähentää väärinymmärryksiä puolin ja toisin. (Vilén ym. 2013, 204; Kivijärvi 2017, 255.)

Eerola-Pennanen (2017b, 225-226) mukaan kaiken kasvatuksen perustana tulisi olla tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, ja nämä tulisi ottaa mukaan toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa sekä ajattelun tasolla. Kulttuurisesti vastuuntuntoinen kasvatusta voidaan nähdä prosessina. Se alkaa suvaitsevaisuudesta siten, että ihminen suvaitsee ja sietää erilaisuutta, sekä hyväksyy erilaisia tapoja olla ja toimia. Tästä seuraa moninaisuuden ja erilaisuuden hyväksyminen. Tällaisessa toiminnassa ja ajattelussa ei kielletä kulttuuristen erojen olemassa oloa vaan ne hyväksytään olemassa oleviksi. Kun nämä on omaksuttu, on seuraava vaihe kunnioitus erilaisuutta kohtaan. Erilaisia tapoja toimia ihaillaan ja niistä ollaan valmiita oppimaan. Tästä vaiheesta lähtien voidaan myös toteuttaa positiivista integraatiota, koska se vaatii hyväksynnän ja valmiuden kokeilla ja ottaa erilaisia tapoja tehdä ja toimia omaan käyttöönsä. Tähän prosessiin kuuluvat yhteenkuuluvuus, solidaarisuus ja kriittisyys. Pitää uskaltaa ja saada olla avoimesti kriittinen, toisia kunnioittaen. Tällaiseen yhteistyöhön kuuluu olennaisena osana dialogisuus, jossa hyväksytään erot ja niitä pystytään hyödyntämään myös kasvatuksessa.

Suomalainen varhaiskasvatusta perustuu moninaiseen suomalaiseen kulttuuriperintöön ja meillä vakiintuneisiin käytänteisiin. Se määräytyy erityiseksi lasten, huoltajien ja henkilökunnan välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä (Eerola-Pennanen 2017, 237). Nämä käytänteet eivät kuitenkaan ole itsestäänselviksi ihmisille, jotka eivät ole täällä kasvaneet ja näihin totuneet. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan suomalainen varhaiskasvatusta on osa kulttuurisesti muuntuvaa ja monimuotoista yhteiskuntaa, missä kulttuurinen moninaisuus nähdään voimavarana. Tässä yhteydessä täytyy mainita, että oikeudet omaan kieleen, kulttuuriin, uskoon ja katsomukseen nähdään lapselle kuuluviksi perusoikeuksiksi. (Opetushallitus 2016, 30.) Henkilökunta on veloitettu luomaan ja edistämään moninaisuutta kunnioittavaa ilmapiiriä, jonka perustana on kunnioittava suhtautuminen monimuotoisiin perheisiin, erilaisiin kieliin, kulttuureihin, katsomuksiin, uskontoihin, perinteisiin ja kasvatusnäkömyksiin. Lapsen perheidentiteettiä tulee tukea niin, että kaikki lapset kokevat oman perheensä arvokkaaksi. Onkin tärkeää, että henkilökunta toimii mallina kulttuurisen moninaisuuden myönteisessä kohtaamisessa. (Eerola-Pennanen 2017, 237.)

Opetushallituksen (2016, 30) mukaan monikielisyyden näkyväksi tekeminen varhaiskasvatuksessa tukee lasten kehitystä kulttuurisesti moninaisessa maailmassa.

Monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa on huomioitava ja jokaisen henkilökunnan jäsenen on tiedostettava kielen merkitys lapsen kehitykselle. Lapsen oma äidinkieli auttaa lasta havainnoimaan ympäristöä ja käsittelemään tunteita sekä ajatuksia (Vilén ym. 2013, 202). Henkilökunnan on hyvä rohkaista perheitä tuntemaan ja arvostamaan omaa kulttuuriaan sekä käyttämään rohkeasti äidinkieltään, koska tämä on erittäin tärkeää lapsen terveen itsetunnon kehityksen ja identiteetin kannalta (Nissilä 2014, 37). Äidinkieli on se kieli, jota kotona puhutaan. Lapsi voi myös olla monikielinen, jos perhe käyttää montaa kieltä keskinäiseen kommunikaatioon. Lapselle tulee tarjota mahdollisuuksia omaan kulttuuriinsa osallistumiseen myös suomalaisessa toimintaympäristössä esimerkiksi kuuntelemalla lapsen äidinkielellä esitettyä musiikkia (Vilén ym. 2013, 204). Tällaisten mahdollisuuksien käyttäminen palvelee myös kantaväestöön kuuluvia lapsia laajentamalla heidän tietoisuuttaan ymmärtää oman kulttuurin suhdetta muihin kulttuureihin. Myös huoltajia voi innostaa esittelemään omaa kulttuuriaan juhlien tai muiden erilaisten tapojen muodossa, sillä yhdessä tekeminen on hyvä tapa tutustua ihmisiin ja erilaisiin kulttuureihin (Vilén ym. 2013, 112).

Monikulttuurisessa varhaiskasvatusympäristössä henkilöstöllä harvoin on yhteistä kieltä perheiden kanssa tai yhteinen kieli saattaa olla toisella osapuolella puutteellinen. Tämä asia on huomioitava jo toimintaa suunniteltaessa ja henkilöstön tulee tunnistaa monikulttuurisessa ympäristössä työskentelemisen arvot, jotka edistävät työn tekemistä sekä lapsen, että heidän perheensä kanssa. Näitä arvoja ovat kulttuuriherkkyys ja -sensitiivisyys, yhteisten sääntöjen noudattaminen tasavertaisen kohtaamisen varmistamiseksi, ihmisyyden kunnioittaminen ja yhteisöllisyyden arvostaminen niin asiakkaan kuin kollegan kanssa (Puukari & Korhonen 2013, 21-22). Päiväkoti Tahvonlahdessa jo työyhteisö on monikulttuurinen ja tämä vaikuttaa myönteisesti monikulttuuristen huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Monikulttuurinen työntekijä voidaan nähdä vertaistukena ja näin ollen helpommin lähestyttävänä.

Monikulttuurinen varhaiskasvatus lisää tarvetta erilaisille vuorovaikutustaidoille ja taitoa osata lukea erilaisia kulttuureita (Eerola-Pennanen 2017, 237). Tätä osaamista löytyy erityisesti työntekijöiltä, jotka itse omaavat monikulttuurisen taustan. Kielellinen ymmärtäminen ei riitä jos toinen osapuoli tulee eri kulttuurista ja ei ymmärrä kulttuurissa käytettäviä sanatomia viestejä eikä osaa tulkita niitä. Eri kulttuureista tulevat työntekijät pitäisi nähdä voimavarana, jotka yhdistävät varhaiskasvatusta ja sen parissa olevia monikulttuurillisia perheitä (Kivijärvi 2017, 257). Lisäksi monikulttuurinen työyhteisö tukee lapsen kielen kehitystä ja sen hallintaa, sekä vahvistaa lapsen identiteettiä tämän kasvussa osaksi useaa eri kulttuuria, jotka hänen elämänsä kuuluvat niin perheen kuin ympäröivän kulttuurinkin kautta (Vilén ym. 2013, 203; Kivijärvi 2017, 257).

Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä yhteinen kieli ja kulttuuri helpottavat vuorovaikutussuhteen syntymistä huoltajien ja henkilöstön välille (Vilén ym. 2013, 203). Jos yhteistä kieltä ei ole, voidaan kommunikaatiossa käyttää apuna esimerkiksi kuvia. Työyhteisössä voidaan myös opetella joitakin peruskäsitteitä toisella kielellä, mikä arvostuksen osoittamisen lisäksi myös kannustaa perheitä käyttämään omaa kieltään (Vilén ym. 2013, 204). Tämän lisäksi Opetushallituksen (2016,48) varhaiskasvatussuunnitelman mukaan voidaan turvautua tulkkiin viestien ymmärtämisen varmistamiseksi. Tulkkaus voi olla läsnäolo- tai puhelintulkkausta ja sen tilaamisesta vastaa aina työntekijä. Tulkkien käyttö heikentää persoonallista kohtaamista ja voi tuntua kylmältä. Olisikin hyvä käyttää yhteistä kieltä arkisessa kommunikaatiossa niin paljon kuin se vain on mahdollista ja samalla ajatella, että kieli kehittyy kaikilla, jos siihen saa riittävästi tilaisuuksia ja aikaa. Jos työyhteisössä on perheen kieltä ymmärtäviä työntekijöitä, voivat he hoitaa arkisia asioita yhteisellä kielellään, mutta virallisina tulkkeina heitä ei saa käyttää. Lapsen käyttämistä tulkkeina pitäisi aina välttää, koska se saattaa muuttaa perheen valtasuhteita ja rasittaa lasta (Kivijärvi 2017, 253).

Kulttuuriset ominaisuudet heijastuvat lasten leikkeihin ja usein leikkien teemat sekä roolit perustuvat yhteiselle kulttuurille. Vaarana voi kuitenkin olla, että ne lapset jotka eivät tunne näitä kirjoittamattomia sääntöjä, suljetaan helposti leikin ulkopuolelle. Eri kulttuuritaustaisten lasten on tärkeää oppia suomen kielen lisäksi suomalaista kulttuuria ja lastenkulttuuria, jotta tasavertaisuus leikissä säilyisi. Lapset ovat hyviä kommunikoijia jopa ilman kielitaitoa ja erityisesti lapset, joilla on hyvät sosiaaliset taidot, saavat helpommin uusia ystäviä ilman yhteistä kieltä. Valtakielen hallitseminen edistää siis tärkeiden vertaissuhteiden syntymistä varhaiskasvatuksessa. Kielen hallitseminen edistää myös yleistä ymmärrystä, mikä helpottaa lapsen selviytymistä päivähoiton arjessa erilaisissa oppimis- ja toimintatilanteissa. (Eerola-Pennanen 2017, 239-240.) Varhaiskasvatuksessa kasvattajien tulee osata tukea lapsen kielen kehitystä moninaisin keinoin ja tehdä tätä yhteistyössä perheiden kanssa.

Lapsiryhmässä, jossa on monikulttuurisia lapsia, on tärkeää tunnistaa ja tunnustaa jokaisen lapsen erilaisuus ja ainutlaatuisuus, jotta jo vakiintuneita opetusmenetelmiä voidaan jatkuvasti kehittää ja lisäksi keksiä näiden rinnalle uusia (Eerola-Pennanen 2017b, 229). Tällaiseen kulttuurien väliseen ja monikulttuuriseen työhön tarvitaan kaikilta osapuolilta avoimuutta, ennakkoluulottomuutta, joustavuutta, hyväksyntää, rohkeutta sekä herkkyyttä (Vilén ym. 2013, 205). Uusi Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelma tukee tällaista työtä ja nämä tulokset tulevat vahvemmin näkyviksi tulevaisuudessa.

3.3 Osallisuus

Osallisuutta korostetaan uudessa Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelmassa. Se sisältää niin lasten kuin huoltajienkin osallisuuden. Osa päiväkodeista ja niiden henkilökunnasta on pyrkinyt toteuttamaan osallisuutta mahdollisimman laajasti jo ennen uutta varhaiskasvatussuunnitelmaa, mutta nyt loputkin ovat velvoitettuja niin tekemään. Osallisuus kuuluu ihmisen perusoikeuksiin, jotka on mainittu niin YK:n lasten yleisoikeuksien sopimuksessa (Yhdistyneet kansakunnat 1989) kuin Suomen perustuslaissakin (731/1999).

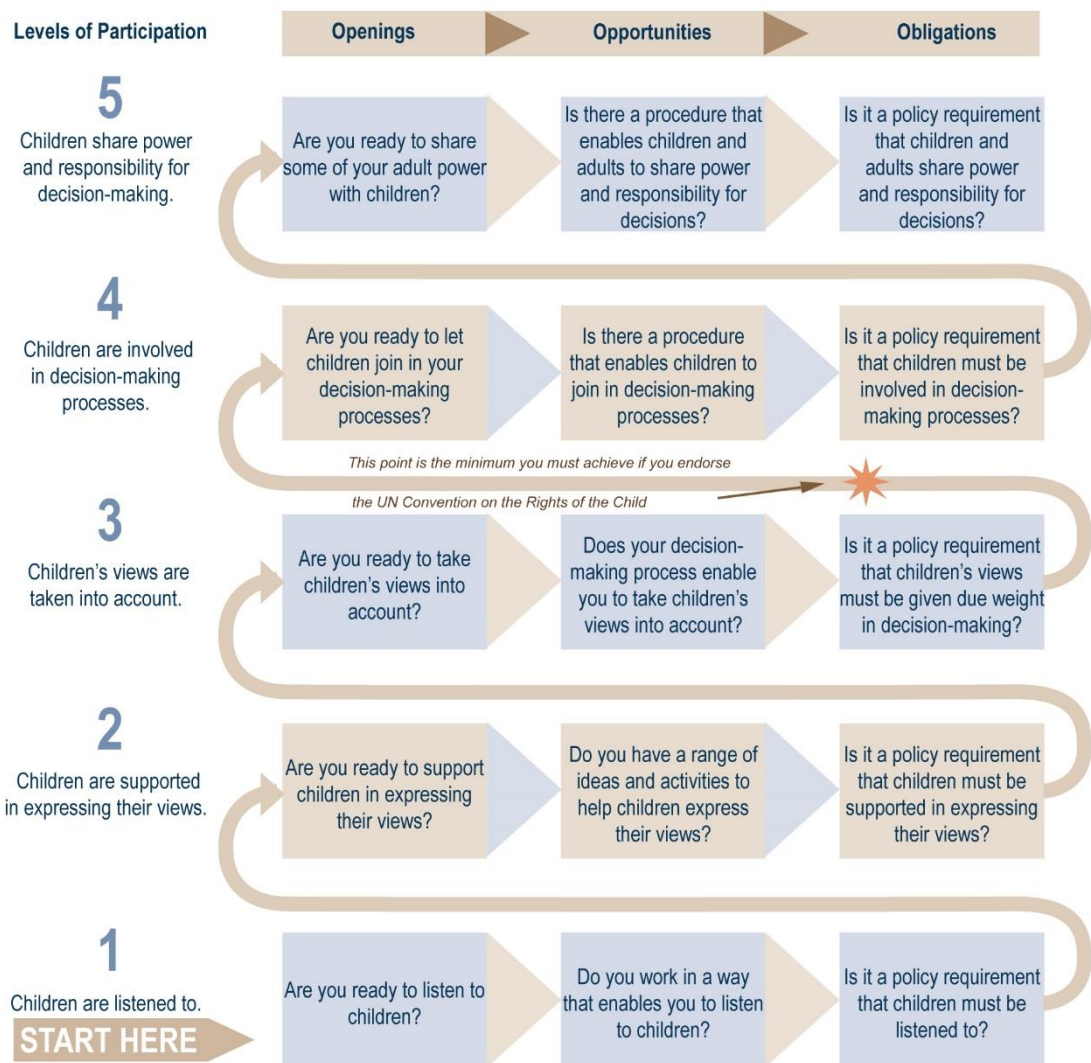
Osallisuus käsitteenä on yhä monelle vieras. Osallisuus ei esimerkiksi tarkoita lapsen ja huoltajien oikeutta päättää jokaisesta asiasta vaan se tarkoittaa vuorovaikutusta, dialogia ja huomioon ottamista niin suunnittelussa, päätöksissä ja toteutuksessa. Aito dialogisuus osallisuudessa ei ole pelkkiä sanoja tai eleitä vaan siihen kuuluu lisäksi läsnäoloa ja katsetta. Tällainen aito, lämmin vuorovaikutus tuottaa hyvän olon tunnetta ja edistää oppimista (Repo 2013, 169-170). Jos dialogisuus ei ole aitoa ja sille ei anneta tarpeeksi aikaa, on vaarana se, että lapsen ja perheiden toiveita ei kuulla. Jotta lapsi uskaltaa käyttää osallisuuttaan, on hänen tunnettava turvallisuutta ryhmässä ja aikuisten suunnalta. Tällaisessa ympäristössä häntä ei tuomita tai hänen mielipiteitään ei vähätellä, vaan niitä arvostetaan. Varhaiskasvatus tulee nähdä yhteistyönä kodin ja varhaiskasvatuksen järjestäjän välillä, missä lapsilähtöisen kasvatuksen myötä kunnioitetaan lapsen osallisuutta. Osallisuutta voidaan tarkastella myös sen vastakohtana, osattomuuden, kautta. Osattomuutta varhaiskasvatuksessa voidaan kuvailla siten, että lapsi jää ulkopuolelle vaikuttamisen mahdollisuuksistaan, kaveripiiristä ja joutuu toimimaan siten, että hän joutuu vastoin omaa vaikuttamisen mahdollisuuttaan osallistumaan aikuisen järjestämään toimintaan, ilman hänen mielipiteensä kuulemistä tai huomioon ottamista. Myös perhe kärsii osattomuudesta silloin, kun heidän toiveitaan ja tapojaan ei oteta huomioon toiminnan suunnittelussa.

Turja (2017, 45) kuvailee osallisuuden käsitettä siten, että se tarkoittaa ihmisen mahdollisuutta tulla kuulluksi ja vaikuttaa heitä koskeviin päätöksiin. Tunteiden merkitys osallisuudelle pitää ottaa huomioon. Osallisuus on tunnetta, kokemusta ja tietoa omasta osallisuudesta. Osallisuus sisältää aina henkilökohtaisen kokemuksen ja se on erilainen jokaiselle ihmiselle.

Osallisuuden johdonmukaisella tukemisella pyritään kasvattamaan lapsista itse ajattelevia toimijoita. Se auttaa kehittämään taitoja ottaa huomioon muut yhteisön jäsenet ja erilaisia mahdollisuuksia ilmaista yksilöllisiä mielipiteitään. Osallisuuden katsotaan olevan yhteiskunnallisesti tärkeä asia, koska sen hyvä toteutuminen vähentää syrjäytymisen riskiä myöhemässä elämän vaiheessa hyvän itsetunnon kautta (Turja 2017, 44-45). Osallisuus merkitsee

sitoutumista, vaikuttamista ja vastuun ottamista (Ekholm 2015, 11). Se on myös yksilön kiinnittymistä yhteisöön. Kaikki nämä ovat syrjäytymisen vastakohtia. Lasten osallisuus pitää sisällään myös lasten oppimisympäristön viihtyvyyden ja toimivuuden muokkaamisen lasten ehdoilla, heidän toiveitansa kuunnellen ja ottaen ne huomioon mahdollisuuksien mukaan. Lasten toiveissa voi aikuinen tarvittaessa auttaa muokkaamaan niitä realistisiksi toteuttaa.

Shier (2001) määrittelee osallisuuden porras-mallilla (kuvio 1). Alimmalla tasolla on lapsi, joka ei voi vaikuttaa kuin pinnallisesti osallisuuteensa ja ylimmällä askelmalla on lapsi, joka otetaan kokonaisvaltaisesti mukaan suunnittelusta toteutukseen koko prosessin ajan lapsen ikätaso huomioiden. Alimpien tasojen osallisuuteen kuuluu, että aikuinen tuottaa esimerkiksi kaksi vaihtoehtoa retkikohteiksi ja lapsi saa valita toisen näistä. Tämä ei ole aitoa osallisuutta vaan vasta aloittelijan taso. Jokaisen kasvattajan pitäisi pyrkiä toteuttamaan osallisuutta ylimmän askelman mainitulla tavalla, vaikka kiire ja arjen rutiinit vievät paljon aikaa. Osallisuuden porras-mallia voidaan hyödyntää myös huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön suunnittelussa ja arvioinnissa.



Kuvio 1 Osallisuuden malli Harry Shierin mukaan (Shier 2001)

Kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa, tarkoittaa se usein muutosta koko perheen elämässä ja uutta vaihetta varsinkin lapsen elämässä. Jotta kaikille osapuolille saataisiin positiivinen mielikuva varhaiskasvatusta kohtaan, on varsinkin alussa luoduilla suhteilla positiivinen merkitys millaiseksi huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö myöhemmin muodostuu. Huoltajien osallisuus pääsee toteutumaan positiivisessa ilmapiirissä paremmin (Karikoski & Tiilikka 2017, 94). Koska huoltajien kanssa tehdään yhteistyötä lapsen etua ajatellen, kuuluu tällaiseen kumppanuuteen avoimuus, rehellisyys ja joustavuus. Työntekijän täytyy ymmärtää, että hän joutuu virkansa ja työn asettamien velvollisuuksiensa takia olemaan aloitteellinen ja aktiivinen huoltajiin päin sekä motivoimaan huoltajat tiiviiseen yhteistyöhön. Tämä vaatii työntekijöiltä muutosvalmiutta toimia erilaisten perheiden moninaisissa elämäntilanteissa ja niiden aiheuttamien muutosten parissa (Kekkonen 2012, 58). Jos yhteistyö perustuu luottamukseen, tasa-

arvoon ja kaikkien osapuolien keskinäiseen kunnioitukseen, tukevat nämä lapsen hyväksi tehtävää kasvatusyhteistyötä (Opetushallitus 2016, 33).

Osallisuus varhaiskasvatuksessa on paljon pieniä asioita kuten lapsen ja perheen toiveiden kuuntelua, yhteistyötä ja dialogisuutta. Osallisuudella pyritään edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Hyvät toimintatavat ja käytänteet mahdollistavat osallisuuden, joka on demokraattista toimintaa ja siinä vältetään valtasuhteiden käyttämistä (Turja 2017, 42-43). Aina ei arjessa voida toimia kuten yksi lapsi haluaisi, mutta demokratiaan kuuluu yhdessä tehdyt enemmistö päätökset ja niiden mukaan toimiminen. Vaikka lapsi joutuisi toimimaan vastoin omia toiveitaan, on hänelle kuitenkin suotava tilaisuus vaikuttaa tähän ja vähintäänkin kuulla hänen kantansa ja suoda tilaa onnistumisien lisäksi myös pettymysten ilmaisuun. Varhaiskasvatuksessa on hyvä ja turvallista harjoitella näitä taitoja.

Iso osa lapsen päivästä varhaiskasvatuksessa kuluu rutiinien parissa, kuten ruokailun ja päivälevon, ja olisikin hyvä, jos lapsi pystyisi vaikuttamaan omaan toimintaansa mahdollisimman paljon näiden rutiinien ulkopuolella. Päiväkodin arki kuitenkin tarjoaa monia spontaaneja ja suunniteltuja tilanteita mahdollistaa ja vahvistaa lapsen osallisuutta (Turja 2017, 47). Valitettavan usein lasten päivä kuitenkin koostuu pitkälle aikuisten suunnitelmista rutiineista ja toiminnoista, jolloin lapsen osallisuus, vaikuttamisen mahdollisuudet sekä vuorovaikutus toiminnan suunnittelusta toteutukseen jäävät verrattain pieniksi. Näin on myös huoltajien osallisuuden laita toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Nyt uudet Opetushallituksen (2016) perusteet velvoittavat ottamaan huoltajat mukaan jo toiminnan suunnitteluun.

Jotta osallisuuden onnistumista varhaiskasvatuksessa voidaan mitata, joutuu henkilökunta kysymään sitä lapsilta, heidän huoltajiltaan kuin myös itseltäänkin. Oman toiminnan reflektointia vaaditaan kaikilta osapuolilta, jotta aito osallisuus on mahdollista toteuttaa päiväkodissa. Osallisuuden onnistumista voidaan toteuttaa myös havainnoimalla ja tämän myötä kehittää toimintaa lapsilähtöisemmäksi ja lapsikohtaisemmaksi (Heikka, Hujala, Turja & Fonsén 2017, 60). Kasvattajien tietoisuuden lisääminen omista kyvyistään osallisuuden toteuttajina edistää lasten mahdollisuuksia osallisuuteen (Turja 2017, 43). Säännöllisen reflektoinnin myötä aikuinen tulee tietoiseksi miten hän näkee lapsen. Tämä tieto on erittäin tärkeää jokaiselle kasvattajalle, koska se vaikuttaa siihen, miten hän kohtaa lapsen ja sen myötä vastaa tämän tarpeisiin (Repo 2013, 23). Lapset ovat hyviä itsearvioinnin tekijöitä keskuudessaan. He saattavat kysyä toisen mielipidettä ja vastata siihen suoraan ja tämän arvion tuloksena vaihtaa esimerkiksi leikkiä.

Esteenä osallisuuden aidolle toteutumiselle varhaiskasvatuksessa saattaa olla luottamuksen puute lapseen ja tämän sen hetkisiin kykyihin (Ahonen 2017, 68). Lapsen taidot kehittyvät

tekemisen ja mahdollisuuksien kautta nopeastikin ja aikuisen tulisi luoda mahdollisuuksia osallisuuteen jokaisena mahdollisena hetkenä, kiireestä ja tiiviistä aikataulusta huolimatta. Näin lapsi saa hänelle lakisääteisestikin määrättyt mahdollisuudet kehittää koko elämänsä ajan tarvitsemiaan taitoja. Myös lasten huoltajiin tulee osata luottaa ja ottaa heidät mukaan osaksi varhaiskasvatuksen toimintaa. Heilläkin on oikeus olla osallisia lapsensa varhaiskasvatuksessa.

3.4 Yhteisöllisyys

Soihtupuiston Isien (Lamppula 2017) mukaan yhteisöllisyyden ei aina tarvitse olla suurta ja kaunista vaan pienillä, arkisilla asioilla voidaan muuttaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta myös varhaiskasvatuksen kentällä. Yhteisöllisyys tukee yksilön kehitystä alusta loppuun. Tässä osiossa määritellään yhteisöllisyyden käsitettä, kuinka se näkyy meidän elämässä ja mitä yhteisöllisyys on varhaiskasvatuksessa. Lopuksi tutkimuksessa käsitellään johtajan merkitystä varhaiskasvatuksessa.

Jokainen ihminen kuuluu jo syntymästään lähtien erilaisiin yhteisöihin ja jokaisessa yhteisössä ilmenee kulttuuri, joka ilmenee yhteisön jäsenten toiminnassa, ajattelussa ja heidän käyttämissään kielellä (Nummenmaa, Karila, Joensuu, Rönholm 2007, 22-23). Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat olleet olemassa kautta historian. Jo Kantin kategorisen imperatiivin määritelmä perustui Euroopan jumalakeskeisen aikakauden ihmiskuvaan, jolloin ihminen oli jumalan luomana yhteisön jäsenenä kykenevä ajattelemaan, että lakien pitäisi olla sellaisia mitä toivoisi vain itselleen, eli yhdelle yhteisön jäsenelle (Ehrnrooth 2016, sivu 129). Näin yhteisöt toimivat vielä tänä päivänäkin. Yhteisö pyrkii keskuudessaan toimimaan siten, että kaikilla olisi mahdollisimman hyvä siinä olla ja tämän kautta yhteisö tukisi jäseniään demokraattisesti, positiivisella otteella. Yhteisöjen tarkoitus onkin tarjota sen jäsenille tukea, turvaa, osallisuuden tunnetta ja luottamusta.

Me suomalaiset kuulumme perinteisesti yksilöllisesti toimivaan yhteiskuntaan, mutta olemme vähitellen palaamassa yhteisöllisesti toimiviin menetelmiin ja tapoihin. Tästä hyvänä esimerkkinä uudessa Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelmassa mainittu yhteisöllisyys. Lapsi kuuluu luontaisen perhe- ja sukuyhteisönsä jälkeen usein jo varhaisessa elinvaiheessa myös varhaiskasvatuksen muodostamaan yhteisöön, missä hän opettelee toimimaan yhteisön jäsenenä, jolla on mahdollisuudet vaikuttaa. Nämä taidot vaikuttavat ja heijastuvat myös yhteisöihin joissa hän myöhemmin toimii, kuten esimerkiksi työyhteisössä ja yhteiskunnassa. Yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksessa kehittämällä positiiviseen suuntaan voidaan ajatella, että pyrimme vaikuttamaan nykyisyyteen, tulevaisuuteen ja jopa ylisukupolvisuuteen. Kasvatustyö onkin yhteisöllistä työtä ja siinä vaaditaan dialogista vuorovaikutusta. Henkilökunnalta vaaditaan taitoja, joiden avulla edistetään yhteistyötä ja vuorovaikutusta eri toimijoiden kesken.

Näiden taitojen hallitseminen ja osaaminen on välttämätöntä, että vältetään väärinkäsityksiltä. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 73.) Yhteisössä työskennellessä on tärkeää tuntea erilaisten yhteisöjen lainalaisuuksia ja miten nämä vaikuttavat niin positiivisesti kuin negatiivisesti yksilöihin ja ryhmiin.

Päiväkodin henkilökunta kuuluu työnsä puolesta useaan yhteisöön. He kuuluvat työyhteisöön sekä perheiden ja henkilökunnan muodostamaan yhteisöön. Työyhteisön hyvä henkinen tila kannattelee ja tukee yksilöä työpaikalla ja myös sen ulkopuolella. Myönteinen yhteisöllisyys vahvistaa. Pahimmillaan kielteinen työyhteisö sisältää kateutta ja ristiriitoja, jotka vievät energiaa työn ydintehtävältä eli lasten hyvinvoinnin edistämiseltä. Vastuu yhteisön toimivuudesta on kaikilla työyhteisön jäsenillä. Hyvän yhteisön jäsenillä on hyviä sosiaalisia taitoja, jotka auttavat lukemaan myös ei sanallisia viestejä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 17, 19, 21.)

Työyhteisöihin kuuluu aina erilaisia persoonia. Erilaiset persoonallisuuden piirteet palvelevat yhteisöjä eri tavoin. Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 22) mukaan yhteistyötä lisääviä kykyjä ovat intrapersonalliset itsetuntemukseen liittyvät kyvyt, interpersoonalliset ihmistuntemukseen liittyvät kyvyt, sopeutumiskyky, stressinsietokyky ja yleinen hyvinvointi, johon kuuluu optimismi, perusmieliala ja tapa millä ihminen suhtautuu elämäänsä. Myös yhteisöjä on monenlaisia ja toimintakulttuureja vähintään yhtä paljon. Nämä moninaiset kulttuurit tuovat mukanaan erilaisia ongelmia ja Paasivaaran sekä Nikkilän (2010, 119) mukaan voidaan sanoa, että ongelmatonta yhteisöä ei ole. Kriisiytyneen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat etäisyys, autoritaarisuus, esimieskeskeisyys, tiedottamisen laiminlyönti, epäluottamus, motivoinnin ja kannustuksen puute, sekä piittaamattomuus työntekijöiden hyvinvoinnista (Seppänen-Järvelä 2009b, 33). Tällaisissa yhteisöissä voi lisäksi olla niin tarkasti määritellyt ja rajatut roolit, että uusien tavoitteiden asettaminen on vähintäänkin haastavaa ja pahimmillaan niitä ei edes uskalleta tavoitella (Hallamaa 2017, 32). Hyvinvoiva työyhteisö kuitenkin pyrkii puuttumaan ongelmallisiin tilanteisiin jo ne havaitessaan ja etsimään niihin aktiivisesti ratkaisuja ottamalla huomioon kaikkien yhteisössä toimivien näkökulmat.

Hyvä yhteisöllisyys rakentuu ja se rakennetaan, se ei toteudu automaattisesti ilman, että jokainen tiedostaa sen olemassaolon ja sen merkityksen kaikille yhteisön jäsenille (Koivula & Eerola-Pennanen 2017, 250). Luottamus on keskeinen tekijä ja edellytys tällaisessa toiminnassa, missä toimitaan yhdessä yhteisten päämäärien hyväksi. Työyhteisöissä toimiminen perustuu yhteiselle tavoitteelle. Yleensä tavoitteet sovitaan yhdessä ja jokaisen sitoutumisen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen, jotta se olisi aito päämäärä. Oikeanlainen asenne ja tahto ovat yhteistoiminnan ylläpitäviä tekijöitä, sillä mikäli tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, aiheuttavat ne vaikeuksia tai jopa esteitä saavuttaa haluttuja päämääriä. Jotta työyhteisö kykenee työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen ja tuntee toimivansa tasavertaisessa työpaikassa, on tiedon kulun oltava oikea aikaista ja yhtenäistä. Tiedon kulkuun kuuluu niin talon sisäinen kuin ulkoinenkin viestintä ja siitä ovat vastuussa päiväkodeissa sen johtajat.

Johtaja valitsee, miten tietoa välitetään eteenpäin. Tiedon lisääminen ja jakaminen rakentavat luottamusta ja auttavat käsittelemään niin työnjakoa kuin tunteita yhteisön jäsenten keskuudessa. Päämääränä tiedonkulussa on vastavuoroinen yhteisymmärrys toisia kohtaan ja se auttaa ymmärtämään toisen osapuolen motiiveja ja toimintatapoja. Tällainen toiminta on kaikkien etu yhteisössä. (Hallamaa 2017, 98-137.)

Jotta yhteisöllisyydellä on tilaa kehittyä ja toteutua, pitää työyhteisöissä uskaltaa reflektoida oman toiminnan vaikutusta koko yhteisöön ja ottaa vastuu tästä toiminnasta. Jos ihminen ei tunne itseään ja toimintatapojaan, on hänen mahdotonta kehittyä ja kehittää niitä. Jokainen jäsen työyhteisössä on velvollinen kehittämään omaa työyhteisöään. Kun koko työyhteisö kehittää itseään, kutsutaan sitä yhteisölliseksi oppimiseksi (Paasivaara & Nikkilä 2010, 17). Kehitysideoita voidaan tuoda esiin jokaisen yhteisön jäsenen toimesta erilaisissa tilanteissa, mutta johtaja on vastuussa ideoiden toteutumisesta, jatkokehittämisestä ja käyttöönotosta (Seppänen-Järvelä 2009, 74-75).

Johtajuuden merkitys menestyvälle työyhteisölle on huomattava. Päiväkodeissa pedagogisesta toiminnasta ovat vastuussa lastentarhanopettajat, mutta johtajan tehtävä on tukea lastentarhanopettajia heidän tehtävässään ja organisoida heidän työt siten, että heillä on aikaa ja resursseja tämä työtehtävä toteuttaa. Johtajuus vaatii uskallusta, rohkeutta ja vastuullisuutta tekijältään sen toteuttamisessa, mutta Mikkolan (2017) mukaan tämä vaatii vielä kehittämistä varhaiskasvatuksen parissa. Johtamistavan tulisi olla vuorovaikutuksellinen, osallistava, tukeva, kannustava, kehittämiseen innostava, läheinen ja toisen osaamiseen luottava (Hallamaa 2017, 49; Seppänen-Järvelä 2009b, 33). Johtajalla on suuri vaikutus työyhteisön hyvinvointiin, sillä hän luo omilla toimintatavoillaan kulttuurin, miten yhteisössä toimitaan ja mitkä sen arvot ovat. Turvallisessa ja hyväksyvässä työyhteisössä on jokaisen jäsenen hyvä toimia. (Mikkola 2017.) Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä se vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja näin ollen ihmisen työkykyyn.

Hyvä johtaja luo omaan työyhteisöönsä tilaa sekä mahdollisuuksia, jotta kaikkien työyhteisössä toimivien ihmisten ääni tulisi kuulluksi. Yhteisö voi tällaisen johtajan tuen saatessaan kehittyä myönteiseen suuntaan ja kohdata muutokset niiden kuormittamatta henkilökuntaa liikaa. (Seppänen-Järvelä 2009, 73-74.) Hyvä johtaja tunnistaakin kaikkien työyhteisön jäsentensä ydinosaamisen ja osaa tämän perusteella jakaa vastuita ja uusia haasteita työntekijöille. Näin voidaan kehittää uudenlaista toimintakulttuuria ja sen käyttöönottamista. Uudenlaisten käytänteiden toteutuminen vaatii johtajalta asioiden kokonaisvaltaista hallintaa, vuorovaikutusta kaikkien ammattiryhmien kanssa ja yhteistä keskustelua siitä, mitä uudistukset tarkoittavat eri ammattiryhmien näkökulmasta katsottuna (Karila ym. 2017, 77).

Jokaisella työpaikalla ja työyhteisöllä on omanlaisensa toimintakulttuuri ja arvomaailma, jota säätelevät lait, asetukset, totutut työtavat ja yksilöiden toiminta yhteisössä. Varhaiskasvatuksessa tämä rakentuu Karikosken ja Tillikan (2017,79) mukaan arvoista, periaatteista, työtä ohjaavista normeista ja tavoitteiden tulkinnasta, oppimisympäristöistä sekä työtavoista. Lisäksi heidän mukaansa tähän vaikuttavat yhteistyö, vuorovaikutus, ilmapiiri, henkilöstön osaaminen, ammatillisuus ja kehittämisote. Näin laajat kokonaisuudet pysyvät kasassa hyvän johtajuuden kautta. Laadukas varhaiskasvatus mahdollistetaan koulutetun, moniammatillisen henkilökunnan kautta. Lisäksi henkilökunnalta vaaditaan sitoutuneisuutta työhön ja työotteeseen, joka on valmis kehittämään työtään. (Kivijärvi 2017, 262)

4 Laadullinen tapaustutkimus ja sisällönanalyysi

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimuksessa käytettävästä laadullisesta tapaustutkimuksesta sekä tutkimuksessa käytettävien teorioiden ja teemojen merkityksestä itse tutkimuksen sisällön analyysiin.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, sillä siinä haluttiin saada tietoa yhteisöllisyyden merkityksestä työyhteisössä sekä yksikössä käytettävistä menetelmistä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tutkimus koski ainoastaan päiväkotia Tahvonlahden työyhteisössä ja heidän käyttämiään menetelmiä huoltajien osallisuuden lisäämiseksi, joten tutkimus oli tapaustutkimus. Tapaustutkimuksessa tutkimuskohteena voi olla jokin tietty yhteisö (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Tapaustutkimuksella tarkoitetaan case-tutkimusta, missä ilmiötä tarkkaillaan ulkopuolelta ja pyritään löytämään siihen ymmärrys (Kananen 2014, 22). Tutkimuksessa on haastateltu päiväkodin kasvatushenkilöstöä yksilöhaastatteluin avoimilla kysymyksillä ja etsitty tietoa siitä, mitä heidän työyhteisössään tapahtuu vanhempien osallisuuden lisäämiseksi sekä millaisia asioita työyhteisössä arvostetaan yhteisöllisyyden toteuttamiseksi. Näin kartoitettiin työyhteisössä käytettäviä menetelmiä ja toimintatapoja, joita Soihdupuiston isät voisivat jatkossa käyttää Yhdessä kokeillen hankkeessa. Tapaustutkimuksen tavoitteena onkin tarkastella, mitä uutta ilmiöstä on tutkimuksen myötä opittu (Laine, Bamberg & Jokinen 2007).

Haastatteleamalla tapahtunut tiedonkeruu toteutettiin avoimilla kysymyksillä teemahaastatteluin, jotta saatiin mahdollisimman laaja käsitys ilmiöstä. Teemahaastattelu on kohdennetun haastattelun menetelmä, jolloin tutkijalla on tieto, että tutkittava kohde on kokenut tietyn tilanteen (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47) ja haastattelukysymykset laaditaan tutkittavan ilmiön teemojen ympärille. Soihdupuiston isät olivat aikaisemmin hankkeessaan havainneet, että päiväkotia Tahvonlahden henkilöstö oli omalla toiminnallaan saanut lisättyä vanhempien osallisuutta, mutta varmaa tietoa siitä, miten siinä oli onnistuttu, ei ollut. Henkilöstö oli kokenut

yhteisen tilanteen ja tutkimuksen tuli löytää ne vaikuttavat osatekijät, jotka vaikuttivat tuohon kokemukseen. Tätä ennen ilmiötä tuli kuitenkin pohtia laajemmin ja löytää ilmiöön liittyvä teoria sekä sen teemat, jotka johdattelisivat tutkimusta kohti haluttua päämäärää. Teemahaastattelussa tutkijan on nimittäin ymmärrettävä tilanteen taustalla olevan ilmiön rakenteita, prosesseja ja kokonaisuuksia, joiden pohjalta tutkija laatii lopulliset haastattelukysymykset (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47-48). Tässä tapauksessa ilmiön taustalla oli osallisuus, yhteisöllisyys ja varhaiskasvatus. Tutkimuksessa oli otettava huomioon myös monikulttuurisuus, sillä Tahvonlahden päiväkodissa on lapsia, huoltajia ja kasvattajia monista kulttuureista. Kun ilmiön teoriaa tarkasteli syvemmin, hahmottuivat seuraavat tutkimukseen liittyvät teemat: huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, monikulttuurisuuden merkitys yhteistyössä, velvoittavan osallisuuden ymmärtäminen, yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä sekä johtajuuden merkitys työyhteisössä.

Jotta teemahaastatteluun voidaan ryhtyä, tulee ilmiön teoriataustaa ymmärtää, sillä laadullisessa tutkimuksessa yhtenä muotona on se, että haastattelukysymykset nousevat esille tutkijan ymmärrettyä ilmiötä tarkemmin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47). Tässä tutkimuksessa tämä tarkoitti tutkimusten ja kirjojen lukemista, sekä yhteiskunnallisen keskustelun seuraamista. Aihe oli ajankohtainen kesällä ja syksyllä 2017 Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman päivitettyjen perusteiden tullessa voimaan saman vuoden elokuussa. Ilmiöön syventyminen nosti esiin teemoja, jotka koettiin tässä tutkimuksessa merkittäviksi. Teemat merkitsivät niitä alueita, joista tutkimuksessa tulisi kysyä ja niin löydettiin tutkimuksen haastattelukysymykset (liite 2). Valmiiksi mietityt kysymykset helpottavat haastattelun toteuttamista (Kananen 2014, 73), sillä ne antavat ikään kuin raamit haastattelulle.

Koska haastatteluiden tavoitteena on saada aitoa tietoa, on tilanteiden oltava mahdollisimman mukavia ja luonnollisia. Vaarana voi kuitenkin olla, että mukavaksi koetussa tilanteessa haastattelu eksyy käsittelemään aiheita ilmiön ulkopuolella. Tällöin etukäteen mietityt kysymykset helpottavat haastattelijaa ohjaamaan haastattelua takaisin oikeisiin aiheisiin, sillä teemahaastattelussa on olennaisinta pysyä aiheessa (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen 2017, 89; Kananen 2014, 83; Hirsjärvi & Hurme 2011, 66).

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, sillä tavoitteena oli antaa mahdollisimman paljon tilaa aitojen kokemusten esille tulemiseen. Sekä yksilö- että ryhmähaastatteluissa on hyvät ja huonot puolensa, ja molemmissa voi vaarana olla, ettei tilanne tunnu haastateltavasta lainkaan luontevalta. Ryhmässä haastateltavilla on tarjolla toisen tuki (Hirsjärvi ym 2009, 210), kun taas yksin haastattelussa oleva on tilanteessa yksin omien mielipiteidensä kanssa. Yksilöhaastattelut palvelivat kuitenkin tämän tutkimuksen tarpeita parhaiten, sillä tarkoituksena oli löytää aitoja yksilöllisiä kokemuksia. Kokemukset ovat aina henkilökohtaisia ja siksi

näkökulmaa painotettiin siihen, että jokaisen oma kokemus ja tieto vaikuttaa työyhteisöön sekä sen kehittämiseen (Murto 2009, 79). Ryhmähaastattelu olisi voinut tässä tapauksessa olla esteenä kokemusten esille tulemiseen silloin, jos toisen kokemukset koettaisiin uhkaavina ryhmän sisällä ja haittaavan ryhmädynamiikkaa. Myös puheliaat persoonat jättävät helposti alleen hiljaisemmat ihmiset, jolloin yksilöhaastattelu tukee ehdottomasti juuri hiljaisempia ihmisiä.

Haastattelutilanteessa on huomioitava, että tila on rauhallinen ja etäisyys haastateltavan sekä haastattelijan välillä on dialogiseen keskusteluun sopiva. Päiväkodista saatiin järjestettyä haastatteluja varten rauhallinen tila, missä oli mahdollisuus istua vastakkain. Haastattelut järjestettiin niin, että kun toinen tutkijoista haastatteli, oli toinen tuuraamassa haastateltavaa työntekijää lapsiryhmässä. Näin työntekijöiden osallistuminen haastatteluihin aiheutti mahdollisimman vähän haittaa lapsiryhmien toiminnalle ja viestitti koko työyhteisölle, että heidän mielipiteensä ja kokemuksensa on tutkimukselle arvokasta. Kun haastateltava tiesi, ettei hänen poissaolonsa vaikuta ryhmän toimintaan, tuli haastattelusta kiireetön tilanne. Kiireettömyys antaa aikaa pohdinnoille ja tarjoaa mahdollisuuksia palata takaisin jo johonkin aiemmin puhuttuun (Virkki 2015, 78). Hyvä haastattelu on vuorovaikutteinen keskustelu, jota ei synny kuitenkaan ilman luottamusta.

Luottamus on olennainen tekijä vuorovaikutteisessa dialogissa (Kananen 2014, 82), mutta se täytyy osata luoda. Vuorovaikutteisessa keskustelussa ajatukset saavat tilaa ja niiden on mahdollista tulla esille. Haastattelijan on kiinnitettävä huomiota omaan käytökseensä ja toimintatapoihin. Luottamus ei synny ilman aitoa kiinnostusta tai aktiivista kuuntelua (Virkki 2015, 78). Luottamukseen haastatteluvaiheessa vaikuttaa suuresti myös vaitiolovelvollisuuden esiintuominen. Haastatteluissa tehtiin selväksi heti alussa, että mitään haastatteluissa sanottua ei käytetä tunnistettavasti itse opinnäytetyössä. Tämän ääneen sanominen tuntui helpottavan haastattelun aloittamista, sillä moni haastateltava kertoi jännittävänsä tilannetta valtavasti. Kun haastattelun pelisäännöt oli käyty selvästi läpi, oli haastattelutilannekin mukava molemmille osapuolille.

Laadullisen tutkimuksen teemahaastattelussa haastattelijalla, eli tutkijalla, esittää haastateltavalle mahdollisimman avoimia kysymyksiä teeman sisältä ja johdattelee keskustelua niin, että haastateltava saa kertoa vastauksensa mahdollisimman laajasti. Avointen kysymysten tarkoitus on tuottaa tekstiä ja lauseita (Kananen 2014, 25), joiden avulla tutkija pystyy syventymään ilmiöön tarkemmin. Päiväkodin työntekijöitä haastatellessa kysymykset alkoivat useimmiten sanoilla miten ja mitä, ja ne esitettiin niin, etteivät ne johdatelleet vastaajaa tai sulki vaihtoehtoja pois (liite 2). Teemahaastattelun tarkoitus on saada havaintoja tutkittavan ilmiön perusominaisuuksista sekä löytää mahdollisia olettamuksia (Hirsjärvi & Hurme 2011, 66), joten avoimet kysymykset johdattelevat parhaiten ilmiön ytimeen. Vaikka tutkijalla on

usein jo jonkinlaista tietoa tutkimastaan ilmiöstä, on tutkijan lähestymistapa ilmiötä kohtaan oltava silti neutraali. Ilmiön ytimeen täytyy päästä, jotta voidaan tuottaa jotakin uutta tai hyödynnettävää tietoa. Siksi laadullisessa tutkimuksessa on erityisen tärkeää olla kiinnostunut toisen kokemuksista (Kananen 2014, 82). Tässä tutkimuksessa avoimet kysymykset johdattelivat yhteisön jäsenten kokemuksiin työyhteisöstä, varhaiskasvatuksesta ja yhteistyöstä.

22:sta työntekijästä haastateltiin 17 työntekijää, jotka jaettiin tutkijoiden kesken puoliksi. Haastattelut äänitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin, eli kirjoitettiin puhtaaksi. Litterointi on työläs vaihe ja se voidaan toteuttaa sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasoisesti. Sanatarkkaan litterointiin kirjataan kaikki äänenpainoista ja eleistä lähtien. Tällainen tapa vaatii jo kokemusta sekä ammattitaitoa, jotta näin yksityiskohtaisesta materiaalista voitaisiin tulkitä jotain. Yleiskielisessä litteroinnissa materiaali muutetaan kirjakieliseksi tekstiksi eikä puhutun kielen muotoja ja painotuksia kirjata erikseen. Propositiotason litteroinnissa kirjataan ylös ainoastaan sanoman ydinsisältö. (Kananen 2014, 101-103.) Tutkimuksessa käytettiin propositiotasoisia litterointia siten, että kumpikin tutkijoista litteroi omista haastatteluistaan mielestään olennaisimman tiedon kunkin tutkimuksessa käytettävän teeman alle (liite 3). Tällaista menetelmää kutsutaan teemoitteluksi. Teemoittelussa kunkin teeman alle merkitään se, mitä haastateltava on kyseisestä teemasta sanonut. Tämän jälkeen tietoja voidaan verrata keskenään ja katsoa, nouseeko aineistosta saman kaltaisuuksia tai merkittäviä eroavaisuuksia esimerkiksi haastateltavien koulutustaustojen välillä. Näistä tiedoista tutkijan tehtävä on löytää tyypittelemällä yleistys tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 93.) Jo haastatteluvaiheessa ilmiöstä löydettiin samankaltaisuuksia, jotka litterointi sekä teemoittelu vielä varmistivat. Tällaisen menetelmän avulla aineistoa oli miellyttävä tarkkailla ja tämä menetelmä tuntui sopivalta tätä tutkimusta varten. Kun tutkijan tehtävä on aistia aineistosta se asia, mitä aineisto koittaa kertoa (Kananen 2015, 115), onnistuttiin juuri teemoittelun avulla saavuttamaan tätä tutkimusta palvelevat vastaukset.

Kun haastatteluja ei pureta sanatarkasti, on paras litteroija haastattelija itse (Hirsjärvi & Hurme 2011, 142). Litteroinnit tehtiin viikon sisällä itse haastatteluista. Litteroinnit koettiin tärkeäksi tehdä nopeasti haastatteluiden jälkeen, sillä tällöin haastattelut olivat vielä tuoreessa muistissa ja haastatteluiden kuunteleminen äänitteeltä antoi joissakin tapauksissa uusia näkökulmia itse teemoihin. Aineiston analyysi alkaakin jo haastatteluvaiheessa ja laadullisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö tarkentuu koko tutkimusprosessin ajan. Äänitteitä on hyvä kuunnella useampaan kertaan, sillä tavallista on, että ilmiön ymmärtäminen tarkentuu jokaisella kuuntelukerralla (Ruusuvuori & Nikander 2017, 437). Äänitteitä litteroidessa huomattiin, että aineisto herätti kysymyksiä monista muistakin aiheista ja vaarana oli tutkimusaiheen laajeneminen. Tämä on laadullisessa tutkimuksessa tyypillistä ja siksi tutkimuksen aikana on tärkeää muistaa tutkia tavoitteen mukaisia asioita (Tuomi & Sarajärvi 2011, 92). Jo alussa määritellyt tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen teemat auttoivat kuitenkin

tavoitteen kohdentamisessa sekä ilmiön sisällä olemista. Vaikka tutkimuksessa pysyttiin ilmiön sisällä, muuttuivat tutkimuskysymykset silti jonkin verran vielä prosessin aikana. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun ja aineiston onkin hyvä vuorotella keskenään, sillä tällainen aineiston vuoropuhelu tuottaa parhaimmillaan uutta tietoa (Kananen 2014, 99). Itsereflektoinista ja parityöskentelystä koettiin olevan tämän suhteen paljon hyötyä, sillä jatkuva aineiston tarkkailu osoitti sen ominaisuudet parhaimmillaan silloin, kun aineistoa uskalsi tarkastella kriittisestikin ja vieläpä toisen tutkijan kanssa.

Vaikka litterointi tapahtui ainoastaan propositiotasolla, litteroitiin aineistosta silti tämän tutkimuksen kannalta olennaisia lauseita sanatarkasti. Lauseet tuli kirjoittaa puhtaaksi niin, ettei niistä tunnista ketään ja lauseiden anonyymius säilyy (Ruusuvuori & Nikander 2017, 438). Sanatarkat lauseet tukevat aineiston analysointia ja auttavat lopullisen opinnäytetyön lukijaa ilmiön hahmottamisessa.

Aineiston tulkinnessa on huomioitava haastateltavan, haastattelijan sekä lukijan näkökulmat (Hirsjärvi ym. 2009, 229). Parityöskentely jo lähtötilanteessa oli tämän tutkimuksen vahvuus, sillä tutkimuksessa tiedettiin olevan kaksi tutkijan näkökulmaa koko tutkimusprosessin ajan. Tämä mahdollisti sen, että havainnot oli mahdollista jakaa toisen kanssa, jolloin monipuolista reflektointia pystyi harjoittamaan jatkuvasti. Haastateltavan näkökulma oli tutkimuksessa ko-koajan esillä, sillä tutkimus painottuu nimenomaan yksilöllisiin kokemuksiin. Lukijan näkökulmaa pohdittiin eniten lopullisen tutkimuksen kirjoittamisessa ja kuinka tutkimuskysymykset näyttäytyisivät houkuttelevilta jo aineiston tulkinnessa lähtien. Kun kaikki nämä näkökulmat otettiin huomioon yhtenä kokonaisuutena, onnistui aineiston tulkintakin tutkimuksessa sujuvasti järjestelmällisen analyysin avulla. Tulkinnan tuloksia esitellään seuraavassa kappaleessa.

5 Tulokset, arviointi ja peilaus muihin tutkimuksiin

Tässä osiossa arvioidaan tutkimuksen teemoihin saatuja tuloksia. Tutkimuskysymyksiin liittyvän teorian pohjalta nostettiin tässä tutkimuksessa viisi teemaa jotka tukevat tutkimuskysymyksiä. Näitä teemoja olivat: huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, monikulttuurisuuden merkitys yhteistyössä, yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä, velvoittavan osallisuuden ymmärtäminen sekä johtajan merkitys varhaiskasvatuksessa. Lopullisia vastauksia tutkimuskysymyksiin esitellään johtopäätöksissä.

5.1 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Kysymyksiä huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyen olivat seuraavia:

- Mitä huoltajia osallistavia työtapoja Tahvonlahdessa on?
- Millaiset tekijät tukevat huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä?
- Mitkä asiat yhteistyössä koetaan tärkeäksi ja miksi?
- Onko monikulttuurisuudella tai eri kulttuuritaustalla merkitystä yhteistyössä?

Päiväkoti Tahvonlahdessa lähes kaikki haastateltavat kokivat tärkeimmäksi yhteistyötavaksi huoltajien kanssa päivittäisen kohtaamisen haku- ja tuontitilanteissa. Tätä kutsuttiin monessa haastattelussa arjessa tehtäväksi yhteistyöksi, joka auttaa luottamuksellisen suhteen rakentamisessa perheiden kanssa. Arkisissa kohtaamisissa koetaan pystyvän keskustelemaan lapsen kuulumisista ja jakaa arkea huoltajien kanssa. Opetushallituksen (2016, 33) mukaan toistuvat kuulumisten vaihtamiset ovat merkittäviä lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamiselle. Muita esille nousevia yhteistyötapoja päiväkoti Tahvonlahdessa olivat vanhempainillat, yhteiset juhlat, varhaiskasvatuskeskustelut sekä vanhempaintoimikunnan toiminta. Myös toiminnalliset perheillat korostuivat yhteistyömuodoissa. Perheilloilla korvataan muun muassa perinteinen vanhempainilta. Osa henkilöstöstä kertoi ryhmässä toteutettavan haku-kahveja, jolla tarkoitetaan iltapäivää, milloin huoltajat saavat lastaan hakiessa käydä juomassa kahvit kasvatushenkilöstön kanssa ja keskustella hoitoon liittyvistä asioista sekä arjesta. Tällöin kaikki huoltajat ikään kuin joutuvat kohtaamaan henkilöstön. Henkilöstö kokee toiminnallisuuden yhteistyössä osallistavan huoltajia enemmän, kuten seuraava ammattikasvattaja sanoo:

”Osallistavia työtapoja kuten perheilloja. Ne yleensä kerää kansaa. Vanhempainillat on kuoleva perinne, sinne tulee vain ne jotka osallistuu joka juttuun.”

Myös tyytyväisyyskyselyt, perheiden kanssa tehtävät yhteiset askartelut, perheiden kulttuurien huomioiminen toiminnassa ja esimerkiksi perheessä luettavien kirjojen mukaan ottaminen toimintaan koettiin huoltajia osallistaviksi työtavoiksi. Huoltajat halutaan mukaan yhteistyöhön, sillä sen koetaan olevan varhaiskasvatuksen ydin. Opetushallituksen (2016, 8) linjauksen mukaan varhaiskasvatuksen tehtävä on täydentää kotien kasvatusta, eli kasvatuksessa tulee huomioida perheiden ensisijaisuus. Haastatteluissamme nousi esille, että huoltajien mielipiteet ja toiveet koetaan tärkeiksi, ja yhteisistä toimintatavoista tulee sopia jo heti hoitosuhteen alussa. Haastateltavista osa koki, että yhteistyötä ja yhteisten toimintatapojen sopimista helpottaa se, kun huoltajat kertovat lapsistaan mahdollisimman paljon. Varhaiskasvatuksessa lapsi tulee haastatteluiden mukaan nähdä palvelun keskiönä, jonka hyvinvoinnin eteen niin huoltajat kuin ammattikasvattajat toimivat yhdessä. Eräs työntekijä kuvasi yhteistyön merkitystä näin:

”Yhteistyö on mielestäni hyvä lapselle jos on vanhempia mukana tässä - se tuntuu lapsesta myös hyvältä, mä ajattelen näin, että lapsi näkee että me molemmat ollaan samaa ja tehdään samaa - lapsi luottaa enemmän kaikkeen kun näkee.”

Yhteistyö koetaan siis kumppanuutena. Erityisen tärkeäksi koettiin myös se, että huoltajille tulee luoda turvallinen olo varhaiskasvatuspalvelusta, jotta huoltajilla olisi hyvä mieli jättää lapsensa hoitoon. Kun huoltajalla on palvelusta hyvä mieli, heijastuu se erään haastateltavan mukaan lapsesta näin:

”Jos lapsi tulee tyytyväisenä päivähoitoon on se merkki, että vanhemmat ovat tyytyväisiä ja luottavaisia.”

Yhteistyön merkitys varhaiskasvatuksessa voidaankin kiteytetysti todeta seuraavan haastattelun sanoin seuraavanlaisesti:

”Se että on niin turvallinen olo tuoda tänne lapsi, et se lapsi tuntee et sen isä ja äiti ja niinku me ollaan kaikki häntä varten ja et kenelläkään ei oo yhtään mitään epäilystä etteikö hän voisi turvallisesti tänne lasta jättää.”

Yhteistyötä helpottavat viestinnän moninaiset mahdollisuudet. Opetushallitus (2016, 33) linjaa, että tieto- ja viestintäteknologiaa tulee hyödyntää yhteistyössä huoltajien kanssa. Päiväkoti Tahvonlahdessa monista haastatteluista nousivat esille sähköpostin käyttö ryhmän kuulumisten kertomisessa säännöllisesti. Osa luotti edelleen erilaisiin lapsen naulakoille jätettäviin paperisiin viesteihin. Yhdessä ryhmässä oli viestinnän yhtenä keinona kalenteri, mihin lisättiin tapahtumat ja huoltajat pystyivät ne sieltä tarkistamaan.

Yhteistyön koetaan olevan yksi työn lähtökohdista, mutta aina sen ei koeta sujuvan mutkattomasti. Päiväkoti Tahvonlahden henkilöstö kokee, että huoltajille tarjotaan mahdollisuus yhteistyöhön. Yhteistyöhön kutsumisen koetaan kuitenkin olevan riippuvainen siitä, kuinka aktiivisesti työntekijä on valmis toimimaan yhteistyön eteen. Jonkin verran heräsi keskustelua siitä, onko yhteistyöhön kutsuminen kaikkien velvollisuus vai ainoastaan lastentarhanopettajalla. Kuitenkin kun tärkeimmäksi yhteistyön muodoksi nousi esille päivittäisten kohtaamisten merkitys, moni kertoi lapsen ja ryhmän kuulumisista kertomisen olevan ammattivelvollisuus riippumatta siitä, mikä työtehtävä kullakin on. Yhteistyö on vuorovaikutteista ja se edellyttää ammattikasvattajilta aktiivisuutta (Opetushallitus 2016, 33). Tässä sekä lastentarhanopettajan, että lastenhoitajan kommentti päivittäisestä kohtaamisesta satunnaisessa järjestyksessä:

”Lähtökohtasestihan niinku meiän tehtävähän se niinku on heille niinku mieluummin heille liikaa kertoo kuin liian vähän.”

”Se on minun työ kertoa, mitä mä olen tehnyt koko päivän lasten kanssa. Kyllä minä sanon vaikei toinen kuuntelisi.”

Monet huoltajat eivät kuitenkaan käytä mahdollisuutta yhteistyöhön, minkä koetaan johtuvan siitä, että osa on aktiivisia ja osa ei. Moni ammattikasvattaja kokee perheillä olevan myös kova kiire omassa elämässään osallistuakseen toimintaan varhaiskasvatuksessa. Osa koetaan olevan jopa arkoja osallistumaan yhteistyöhön, mutta kuitenkin kiinnostuneita. Huoltajien aktiivisuus osallisuuteen koetaan olevan eniten riippuvainen persoonasta.

Yhteistyössä tärkeiksi mainittiin haastatteluissa rehellisyys, avoimuus, luottamus, kunnioitus ja arvostus, kuuleminen, aitous, dialogisuus, avarakatseisuus kulttuurien yli, neutraali suhtautuminen perheisiin ja rentous vuorovaikutuksessa. Myös Kaskela ja Kekkonen (2006, 32-38) havaitsivat tutkimuksessaan yhteistyön periaatteiksi kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogin. Tässä tutkimuksessa aito dialogi määriteltiin suhteeksi, jossa on helppo keskustella vaikeistakin asioista ja kyetään antamaan palautetta suoraan. Suhteen välistä luottamusta koettiin helpottavan se, jos työntekijä kykenee olemaan rento sekä inhimillinen, ja jos ilmapiiri on positiivinen. Positiivisessa ilmapiirissa koetaan olevan helpompi keskustella lasten asioista, vaikka ne olisivatkin vaikeita asioita. Positiivisuuden koetaan vaikuttavan myös huoltajien rohkeuteen kertoa omista asioistaan, kuten seuraava ammattikasvattaja kertoo:

”Kun tulee lapsi päivähoitoon, täytyy vanhempien kanssa luoda semmoinen suhde henkilökunnan ja lasten välille niin se on niinku helpompi tuoda esille asioita kun on semmoinen hyvä henki.”

Ilmapiiri vaikuttaa koko yhteisöön varhaiskasvatuksessa. Kasvattajien toimintatavat ja arvot heijastuvat helposti lapsiin sekä muuhun yhteisöön. (Opetushallitus 2016, 28-30.) Kasvatustyössä tarvitaan eettistä ammatillisuutta ja tutkimuksessamme nousi esille se, ettei eettisten toimintatapojen koettu aina toteutuvan. Osa haastateltavista koki, ettei perheistä muistettu aina lasten kuullen puhua hienotunteisesti. Osa myös nosti esille, että varhaiskasvatustyössä tulisi muistaa olla tulkitsematonta perheiden tilanteita ja keskustella niistä esimerkiksi kahvihuoneessa. Jo tällaisten asioiden koettiin monessa haastattelussa vaikuttavan yhteistyön laatuun huoltajien kanssa.

Yhteistyöhön huoltajien kanssa koettiin vaikuttavan negatiivisessa mielessä työn hektisyys. Hektisessä arjessa koettiin olevan vaikeaa pitää yllä yhteistyötä huoltajien kanssa. Hektisyydellä ei kuitenkaan useissa haastatteluissa tarkoitettu välttämättä kiirettä, vaikka henkilöstöresurssien niukkuus tai puutteellisuus vaikkapa sairaustapauksissa koettiin aiheuttavan lisää työtä arjessa. Hektisyydellä tarkoitettiin enemmänkin työn perusluonnetta, jossa lapsia on

paljon ja joiden tarpeet tulee huomioida yksilöllisesti. Myös sen, että arjessa työtä tehdään erilaisissa työvuoroissa eikä työntekijä välttämättä näe usein kaikkia huoltajia, koettiin vaikuttavan yhteistyöhön huoltajien kanssa. Karilan (2016, 39-40) selvityksen mukaan ammattikasvattajat kokevatkin varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavan työtehtävien moninaisuus, kiire ja henkilöstöresurssien riittämättömyys. Myös huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on osa varhaiskasvatuksen laatua, sillä se kuuluu perustyöhön. Yhteistyö huoltajien kanssa on kuitenkin vielä suhteellisen uusi asia, eivätkä niin huoltajat kuin työntekijäkään vielä tunnista omia roolejaan. Yksi työntekijä kuvailee huoltajien osuutta seuraavasti:

”Vanhemmat eivät varmaan vielä tiedä, että olisi ihan suotavaa olla aktiivisempi.”

5.2 Monikulttuurisen ympäristön merkitys yhteistyössä

Koska tämä tutkimus kohdistui kulttuurisesti rikkaaseen ympäristöön, kysyttiin haastateltavilta:

- Koetaanko kulttuurisen taustan vaikuttavan yhteistyön laatuun?

Kaikki haastateltavat vastasivat, että kulttuuritaustalla ei ole vaikutusta yhteistyön laatuun, mutta persoonallisuudella, kielitaidolla ja perhetaustalla sen sijaan on. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat suomen kieltä taitamattomien usein arkailevan kommunikointia kasvatushenkilöstön kanssa. Arkuus kommunikoinnissa ei kuitenkaan näyttäytynyt kenenkään haastateltavan mielestä aktiivisuuden vähäisyydessä, vaan ennemminkin päinvastoin. Kulttuurisesti valtakulttuurista eroavan perheen koettiin usein olevan erittäin kiinnostunut lapsen kuulumisista päivähoitossa. Haastavaksi ei koettu huoltajien osallistaminen vaan niiden toimintatapojen löytäminen, joilla voidaan toimia huoltajien kanssa, kun yhteistä kieltä ei ole. Tässä erään työntekijän ajatus yhteistyöstä monikulttuuristen perheiden parissa:

”Aina kun osataan edes vähän innostaa, monikulttuuriset vanhemmat osallistuvat ja auttavat.”

Tulkki saadaan tilattua virallisiin kasvatustilaisuuksiin, mutta arkeen ei. Osa mainitsi käyttävänsä kuvitusta apuna. Yhteistyössä tärkeäksi tekijäksi mainittiin työntekijän aktiivisuus kutsua huoltajia yhteistyöhön. Tällöin työntekijän tulee osata innostaa, rohkaista ja kertoa mieluummin paljon kuin vähän esimerkiksi kuulumisista.

5.3 Yhteisöllisyyden merkitys yhteistyössä

Yhteisöllisyyttä tutkittiin seuraavin kysymyksin:

- Millainen työyhteisö tukee yhteisöllisyyttä/osallisuutta?
- Mitkä asiat koetaan tärkeiksi yhteisöllisyyden kokemuksessa?
- Mitkä ovat esteenä yhteisöllisyyden toteutumisessa?

Hallamaa (2017, 114) toteaa, että mitä suuremmasta yhteisöstä on kysymys, sitä vaikeampaa on yhteisten tavoitteiden ylläpito ja yhteisön jäsenten toiminnan organisoiminen siten, että kaikkien osaaminen ja potentiaali tulisi käyttöön. Haastattelujemme perusteella olivat kaikki poikkeuksetta sitä mieltä, että yhteisöllisyyden eteen tulee tehdä töitä ja se ei synny itsestään vaan jokaisen pitää miettiä omaa rooliaan siinä. Päiväkodeista löytyy erilaisia työrooleja ja vastuut on jaettu eritavoin esimerkiksi lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan kesken. Useat haastateltavat ilmaisivat, että yhteinen, perusteltu linja näissä rooleissa auttaa olemaan osana tasa-arvoista yhteisöä ja lisäksi nämä edistävät työn suorittamista. Yhdessä sovitut säännöt ja esimerkiksi tiimisopimus edistävät sitoutumista omaan työhön. Oma työtä täytyy pystyä perustelemaan. Eräs lastentarhanopettaja kertoi, että Opetushallituksen (2016) uusi varhaiskasvatussuunnitelma auttaa häntä tässä tehtävässä. Tieto siitä, että kenen vastuulla on mikäkin työn osa-alue, auttaa tehokkaampaa suoriutumista työtehtävistä (Isoherranen 2012, 46). Haastattelujemmekin mukaan toivottiin työtehtävien tekemiseen vastuullisuutta, sitoutumista, yhteisvastuullisuutta sekä luottamusta.

Haastattelemamme henkilöt kertoivat, että arjessa yhteisöllisyys perustuu toisen auttamiseen, huumoriin, kannustamiseen, palautteen antamiseen, juttelemiseen ja kuulumisten kyselemiseen. Yhteisöllisyys kuuluu päiväkodissa arkeen, kuten eräs henkilökunnan jäsen toteaa:

”Yhteisöllisyys, se on tätä päiväkodin arkea”

Tahvonlahdessa vastattiin, että arjessa yhteisöllisyyttä ovat avoimuus ja toisen huomioon ottaminen. Kun ilmapiiri on turvallinen ja hyväksyvä, asioista uskalletaan puhua avoimesti, annetaan yhteisön muille toimijoille positiivista palautetta ja kannustetaan muita. Lisäksi näkemyseroista pitäisi voida puhua jo heti, kun niitä huomataan olevan ja ne pitäisi ottaa esille myös toimintakauden alussa. Lisäksi arvostetaan positiivista asennetta ja maalaisjärkeä. Koska varhaiskasvatustyötä tehdään ihmisten kanssa läheisissä kanssakäymisissä, vaikuttavat henkilökemiat olennaisesti tähän työhön ja yhteisöön, jossa työtä tehdään. Välillä on hyvä osata olla diplomaattinen ja antaa asioiden kulkea painollaan.

Isoherrasen (2012, 44) mukaan yhteisöllistä toimintaa voidaan parantaa, jos ryhmäilmiöitä osataan tunnistaa ja yhteisöllistä toimintaa pystytään tarkastelemaan kriittisesti. Tahvonlahdessa kaikki haastattelemamme työntekijät haluavat, että toisilla yhteisön jäsenillä olisi hyvä olla. Kun jokainen tekee työn hyvin, toisen vastuuseen voidaan luottaa ja tekijälle annetaan tilaa tehdä oman työnsä, ollaan jo hyvän yhteisön jäljillä. Tällaisissa tilanteissa voi oppia toinen toiselta ja tietoa voidaan jakaa yli ryhmärajojen. Kuitenkaan positiivista palautetta ei tunnuttu saavan riittävän usein ja eräs haastateltavamme sanoi:

”Me ollaan tänne tultu töihin eikä näkemään toisten virheitä.”

Toimintakulttuuriin toivottiin tietynlaista muutosta ja eräs haastateltava mainitsi, että toivoisi mykkäkoululle, selän takana puhumiselle ja vihapuheelle nolla-toleranssin. Tällainen toiminta vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Yksi työntekijä sanoikin:

”Kulttuurin tulis muuttua, että nähtäis toisessa se hyvä.”

Arvostus toisen työtä kohtaan toisi kunnioitusta ja hyväksyntää ja tällainen ilmapiiri välittyisi lapsiin ja perheisiin saakka. Toivottiin, että työroolit pitäisi selkiyttää ja läpikäydä siten, että ne olisivat kaikille selkeät. Tällöin ei tarvitsisi perustella tekemäänsä työtä toisille ja jokainen ammattiryhmä saisi ansaitsemansa arvostuksen. Toisten kunnioitus omaa työtä kohtaan motivoi tekemään sitä. Selkeät roolit mahdollistaisivat kaikkien työntekijöiden vahvuuksien esille tuomisen ja niiden käytön.

Osa työntekijöistä koki, että rakentavaa, suoraa palautetta on vaikeaa antaa toisille ja toisaalta annettu palaute otetaan liian henkilökohtaisesti. Tämä johtui osalla siitä, että koki itsensä liian kiltiksi ja vahvemmat persoonat vievät huomion yhteisissä tilanteissa, joissa palautetta voisi antaa tai asioista keskustella. Osa toivoi toisilta työntekijöiltä rohkeutta tuoda omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja ideoitaan esiin, että kaikkien ääni tulisi kuulluksi. Erilaisilla persoonilla oli selkeästi erilaisia toiveita.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että päiväkodissa joustetaan yli ryhmärajojen niin työajoissa kuin työtehtävissäkin. Nousi esiin, että toivotaan enemmän ryhmien välistä tilannetajua, että apua tultaisiin tarjoamaan nykyistä enemmän, eikä sitä tarvitsisi pyytää. Työtä tehdään kuitenkin yhteisten arvojen eteen, yhteisten lasten hyvinvoinnin eteen.

Tahvonlahdessa yksikön sisällä oleville tiimeille oli järjestetty aikaa viikoittaisille palaverille sekä kerran toimintakaudessa olevalle tiimi-illalle. Näiden koettiin toteutuvan pääsääntöisesti melko hyvin, mutta peruuntumisiakin koettiin tapahtuvan melko usein poissaoloista aiheutuvien järjestelyiden vuoksi. Tiimikokouksien lisäksi Tahvonlahdessa järjestetään pedagogisia

kokouksia, mutta hankalaa on järjestää tilaisuutta, missä koko henkilökunta olisi yhtä aikaa paikalla. Tapaamiset työajan ulkopuolella koettiin tärkeiksi, koska arjessa aidot kohtaamiset jäävät kiireen jalkoihin. Työyhteisöstä osa osallistuu työajan ulkopuolella järjestettäviin tapahtumiin, mutta osa koki ne taakaksi, koska ne eivät kuulu työaikaan. Osa vastaajista nosti esille sen, että yksityisellä puolella yhteiseen ajanviettoon on varattu palkallista aikaa julkista puolta enemmän, mihin siis päiväkotitahvonlahtikin sijoittuu. Lähes kaikki kuitenkin olivat sitä mieltä, että tapaamiset vahvistavat yhteisöllisyyttä. Työyhteisössä on käytössä whatsapp-ryhmä, jonka kautta pidetään yhteyttä koko työyhteisöön, mutta se ei korvaa aitoja kohtaamisia.

Tiedon välittäminen koettiin tärkeäksi, mutta arjen hektisyyden takia erittäin haastavaksi. Tilanteet muuttuvat nopeasti ja työpäivän aikana ei aina kohtaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Erilaisissa kokouksissa aika riittää vain toiminnan suunnitteluun ja lapsista puhumiseen. Olisi hyvä puhua ajoittain lisäksi tiimien ja henkilökunnan hyvinvoinnista. Johtajalta toivottiin rohkeampaa otetta puheeksi ottamiseen ja negatiivisten asioiden käsittelyyn. Nyt osa henkilökunnasta kokee, että negatiiviset asiat jäävät roikkumaan, koska niitä ei käsitellä ajoissa tai tarpeeksi avoimesti.

Varhaiskasvatuksessa tehdään työtä pääsääntöisesti tiimeissä. Tiimi ja ryhmä seuraavat kehityksessään viittä eri vaihetta ja ne ovat muotoutuminen, kuohuminen, normittaminen, suorittaminen ja lopettaminen. Jos tiimit vaihtuvat usein, aloittavat ne muotoutumisensa aina alusta. Tämä aiheuttaa haasteita toiminnan täysipainoiselle toteuttamiselle. (Isoherranen 2012, 43.) Tiimien koettiin vaihtuvan usein myös Tahvonlahdessa.

”Haaste tällä uralla on se, että usein aloitetaan toiminta uudella tiimillä.”

Eräs haastateltava kertoi, että uuden tiimin kanssa menee hänen mielestään noin yksi vuosi, että kaikkien työtavat ovat tulleet tutuksi ja työn tekeminen yhdessä helpottuu sen ajanjakson jälkeen. Moni haastateltava kertoi, että hyvin usein tiimi hajotetaan tai hajaantuu työsuhteiden päättymisten takia tuon yhden vuoden jälkeen. Työyhteisössä koettiin, että epäpätevien hoitajien ja opettajien käyttö vaikuttaa tiimien hyvinvointiin, koska työsuhteiden kesto on aina määräaikainen ja tiimien pysyvyydestä ja työyhteisön jatkuvuudesta ei ole varmuutta, koska he tekevät sijaisuuksia. Tiimien vaihtuminen koetaan raskaaksi, koska tällöin joudutaan aina aloittaa työ siitä, että opitaan toisten tavat.

Tuttu ja toimiva tiimi koetaan erittäin tärkeäksi. Kun tiimi on tuttu ja toimiva, tuo se arkeen luottamusta ja suunnitelmallisuutta. Toimivan tiimin koettiin kannattelevan vaikeinkin aikoina, vaikkapa silloin kun on poissaoloja. Poissaolojen koettiin vaikuttavan tiimien toimintaan, koska silloin täytyy supistaa toimintaa vaikka sijainen saataisiinkin. Tuttujen aikuisten

läsnäolo ja toimivan tiimin sopimat työtavat rauhoittavat kuitenkin arkea jopa silloin, kun toiminta on supistettua. Sijaisen läsnäololla koetaan olevan lähes aina häiritsevä vaikutus lapsiin, mutta jos tiimi tuttu ja toimiva, luo se turvaa arkeen myös supistettuina aikoina.

5.4 Ymmärrys velvoittavasta osallisuudesta

Kysymyksemme velvoittavasta osallisuudesta oli seuraava:

- Miten velvoittava osallisuus ymmärretään?

Osallisuuden toteuttamisesta on tullut ammattikasvattajille ammatillinen velvoite, sillä osallisuuden käsite toistuu Opetushallituksen (2016, 8, 32) varhaiskasvatussuunnitelmien perusteissa ja osallisuuden nähdään kuuluvan varhaiskasvatukseen. Osallisuutta tulee toteuttaa niin lasten kuin huoltajien näkökulmasta ja vastuu sen toteutumisesta on ammattilaisella. Kysyimme tutkimuksessamme kaikilta siihen osallistuvilta, miten he ymmärtävät velvoittavan osallisuuden käsitteen ja ovatko he lukeneet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Halusimme myös tietää, mitä mieltä uudistetusta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista oltiin.

Tutkimuksessamme kävi ilmi, että varhaiskasvatussuunnitelmien perusteita olivat lukeneet kaikki haastattelemamme lastentarhanopettajat, mutta suurin osa lastenhoitajista ei. Lastenhoitajista osa perusteli perusteiden lukemattomuutta kiireellä ja sillä, etteivät he kokeneet perusteiden lukemista ammatilliseksi velvoitteekseen.

”Aina mennään niin vajaalla henkilökunnalla ja muuta, tää on niin hektistä. Ei siinä ole paljon aikaa muuhun.”

Tämä on merkittävä havainto, sillä Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet ohjaavat varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä. Varhaiskasvatus on moniammatillista yhteistyötä, ja ammatilliseen tietoisuuteen kuuluu työtä ohjaavan lainsäädännön ja muun tiedostaminen osana omaa työtä (Karila ym. 2017, 71). Varhaiskasvatuksessa tulisi tarkastella, kuinka säädösten ja lakien ajanmukaista osaamista valvotaan, sillä muutoin vaarana voi olla laadukkaan varhaiskasvatuksen vaarantuminen. Tutkimuksessa lastentarhanopettajista taas lähes kaikki kokivat uudet perusteet erittäin hyviksi, sillä nyt he kokivat pystyvänsä perustelemaan työssään tekemänsä valinnat sekä suunnitelmat. Lähes kaikki haastattelemamme opettajat kokivat joutuvansa työssään jatkuvasti perustelemaan pedagogista työtään työyhteisössä erityisesti lastenhoitajille.

”Nyt on hyvä, että kaikki on kirjattu ja kaikella toiminnalla on pedagoginen tarkoitus.”

”Vihdoinkin helpompi perustella omia näkemyksiäni vasun avulla.”

Koska kaikki haastattelemamme ammattikasvattajat eivät olleet varhaiskasvatussuunnitelmien perusteita lukeneet, ei velvoittavaa osallisuutta osattu kaikissa haastatteluissa selittää. Se kuitenkin koettiin mahdollisuuksien tarjoamisena, vaihtoehtojen antamisena ja velvollisuutena osallistua työhön.

Osa vastaajista totesi, että on toiminut työssään aina osallistavasti ja se on ollut ikään kuin oman toiminnan arvo. Nyt siitä on kuitenkin tullut kaikkia velvoittava toimintatapa ja osallisuuden tulee ulottua kaikkialle tavoitteellisessa toiminnassa, mikä merkitsee uusien toimintatapojen löytämistä ja sisäistämistä. Suurin osa vastaajista totesi, että velvoittavaa osallisuutta vielä harjoitellaan yhdessä ja ryhmissä etsitään siihen yhteisiä toimintatapoja.

5.5 Johtajan merkitys yhteisössä

Kysymyksemme johtajan merkityksestä oli seuraava:

- Mikä merkitys johtajalla on yhteisölle?

Koska päiväkotitahvonlahdessa työskentelee useita ammattilaisia, halusimme tarkastella johtajan merkitystä työyhteisössä ja päiväkodissa toteutettavaan varhaiskasvatukseen. Johtamisella pystytään vaikuttamaan yksikön toimintakulttuuriin niin pedagogisessa toiminnassa kuin työhyvinvoinnissa (Opetushallitus 2016, 28). Yksi haastattelemistamme työntekijöistä kuvasi johtajan roolia seuraavasti:

”Johtajahan se on se, jonka pitäis nähdä tää kokonaisuus.”

Haastatteluissamme sekä lastenhoitajat että lastentarhanopettajat kokivat johtajan olevan henkilö, joka määrittelee sen, millainen ilmapiiri työyhteisössä on. Johtajan koettiin vaikuttavan myös siihen, onko työyhteisö rehellinen ja miten talon sisäisiin ristiriitatilanteisiin puututaan. Johtajuuden näkemisessä nousi kuitenkin selkeitä eroavaisuuksia lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien kesken. Moni lastenhoitaja koki, ettei saanut johtajalta tukea työhönsä, kun taas lähes kaikki lastentarhanopettajat kokivat saavansa johtajalta tukea. Lastenhoitajista osa toivoi johtajan olevan enemmän arjessa läsnä niin, että tämä kyselisi esimerkiksi enemmän kuulumisia ja antaisi enemmän myönteistä palautetta. Myös ristiriitatilanteisiin

toivottiin parempaa puuttumista. Samaan aikaan lastentarhanopettajista lähes kaikki kokivat johtajan puuttuvan ristiriitatilanteisiin, kyselevän kuulumisia ja tarjoavan apua arjessa.

6 Pohdinta luotettavuudesta ja eettisistä kysymyksistä

Ennen tutkimuksen aloittamista, on tutkijan pohdittava oman työnsä luotettavuutta, mutta pohtimista täytyy jatkaa myös tutkimuksen aikana. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on lähes mahdoton toteuttaa, sillä kun tutkitaan ilmiötä ihmisten parissa, muuttuvat ilmiöön liittyvät asiat ajan ja tilanteen mukaan. Tulokset harvoin ovat pysyviä ilmiön muuttuessa ajan myötä. Ilmiöihin vaikuttavat niin yksilölliset, yhteisölliset kuin yhteiskunnalliset asiat. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se, miten tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti on otettu huomioon. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä sekä toistettavuutta, ja validiteetilla tarkoitetaan, onko mittauksen kohde ja siinä käytettävät mittarit oikeita (Kananen 2014, 145-147). Tutkimusta on siis luotettavuudeltaan arvioitava sen mukaan, voidaanko tuloksia hyödyntää sekä verrata laajemmassa yhteydessä ja onko tutkittavaa aihetta varten valittu oikeita tutkimusmenetelmiä.

Opinnäytetyömme aihe tuli ajankohtaiseksi vuoden 2017 keväällä, kun varhaiskasvatus valmistautui uusiin Opetushallituksen luomiin varhaiskasvatuksen perusteisiin. Aiheemme valikoitui koskemaan osallisuutta varhaiskasvatuksessa, mikä osoittautui varhaiskasvatuksen perusteissa merkittäväksi käsitteeksi. Jo aiheen ajankohtaisuus lisää tutkimuksemme uskottavuutta.

Tutkimuksemme toteutettiin selvittämällä Päiväkotitahvonlahden työyhteisön käyttäytymistä ja toimintatapoja haastatteluiden kautta. Kyseessä oli laadullinen tapaustutkimus. Työn etenemistä tuli suunnitella etukäteen tarkkaan, sillä hyvin suunniteltu tutkielman kulku lisää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tästä syystä teimme tarkat suunnitelmat työn etenemisestä sekä tutustuimme ilmiöön etukäteen sen verran, mitä ilmiöstä aiemmin oli kirjoitettu. Kun laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön tarkempi ymmärtäminen (Kananen 2014, 149), tulee tutkimuskysymykset määritellä ilmiötä tukeviksi. Tutustuimme ensin löytämiimme materiaaleihin ja haastattelimme Soihdupuiston isät Oy:tä heidän tarpeistaan, minkä jälkeen muotoilimme lopulliset tutkimuskysymyksemme. Laadullisessa tutkimuksessa ilmiötä on mahdollista lähestyä myös aiheesta tietämättömän roolissa, mutta koimme ilmiöön tutustumisen etukäteen palvelevan meitä parhaiten.

Koska tarkoituksena oli tutkia rajatun yhteisön sisäisiä toimintatapoja ja samalla vertailla niitä Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelmien perusteisiin, oli meillä oltava jonkinlainen käsitys aiheesta, jota olimme menossa tutkimaan. Emme usko osanneemme löytää oikeita tutkimusmenetelmiä ilman tutustumista jo aiemmin kirjoitettuihin materiaaleihin, emmekä usko pystyneemme toteuttamaan haastatteluja niin laajasti kuin mihin me lopulta

kykenimme. Kun meillä oli jonkinlainen käsitys tutkimastamme ilmiöstä, osasimme laatia tutkimuksellemme olennaiset haastattelukysymykset (Liite 2). Hyvän haastattelurungon avulla pystyimme toteuttamaan haastattelut aidossa dialogissa, jossa meilläkin oli jonkinlainen ymmärrys kysymistämme aiheista. Dialogissa osataan toimia yhdessä sekä ajatella ja puhua vastavuoroisesti (Kekkonen 2012, 54). Osasimme vastata haastateltavien vastauksiin olennaisilla tarkentavilla jatkokysymyksillä, mikä mielestämme loi luottamusta haastattelutilanteeseen.

Tutkijan tulee tutkimuksen arviointia tehdessä kiinnittää huomiota siihen, onko valituilla menetelmillä onnistuttu saavuttamaan haluttu päämäärä (Hallamaa 2017, 53). Me koimme ymmärryksemme ilmiöstä kasvavan yksilöhaastatteluiden myötä, sillä saimme ensiluokkaista tietoa ihmisiltä, jotka olivat tutkittavan ilmiön keskipisteenä. Näin ollen tutkimusmenetelmämme oli tätä tutkimusta varten oikein valittu, sillä pääsimme ilmiötä erittäin lähelle. Tutkimuksemme validiteetti on vahva, koska tutkimuksemme kohde sekä käytetyt mittarit olivat oikeita. Validiteettia olisi voinut vielä lisätä havaintomenetelmien käyttö tässä tutkimuksessa, mutta tällöin tutkimuksestamme olisi tullut laajempi kuin mitä tämän opinnäytetyön 15 opintopistettä vaatii. Havaintomenetelmien avulla saadut tulokset olisivat lisänneet myös tutkimuksemme reliabiliteettia, kun tulokset olisi saatu sekä haastatteluiden että havaintojen kautta. Tulokset voisivat olla reliabiliteetiltaan toistettavuudeltaan vahvemmat, mikäli tässä tutkimuksessa olisi hyödynnetty lisäksi havaintomenetelmiä.

Tutkimusvaiheessa aineistoa saattaa analysoida jopa tietämättään. Tutkimuksemme herätti jatkuvasti uusia kysymyksiä alusta asti ja ilmiöön perehtyminen loi monenlaisia näkökulmia aiheeseen. Laadullisessa tutkimuksessa onkin tyypillistä, että aineiston analyysia tehdään koko tutkimusprosessin ajan (Hirsjärvi ym. 2009, 223). Erityisesti haastatteluvaiheessa aineisto alkoi elämään. Huomasimme haastatteluiden herättävän jatkuvasti uusia ajatuksia aiheesta, mutta nostavan esille runsaasti myös samankaltaisuuksia. Meidän tulikin aikaisessa vaiheessa osata rajata tutkimuksemme aihe ja päättää linjaus, mitä me haluamme aineiston meille kertovan. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se päämäärä, mitä tutkijat päättävät aineistosta löytyvän (Tuomi & Sarajärvi 2011, 93), eli halutaanko aineistosta löytyvän samankaltaisuuksia vai eroavaisuuksia. Me löysimme aineistosta samankaltaisuuksia ja yhtäläisyyksiä muihin tutkimuksiin. Tutkimuksemme reliabiliteetti on näin ollen tässä opinnäytetyössä vahva, sillä tuloksiamme voidaan verrata muihin tutkimuksiin ja niitä voidaan hyödyntää työn kehittämisessä varhaiskasvatuksessa.

Tutkimusta tehdessä on kokoajan huomioitava eettisiä tekijöitä kaikkien osapuolien näkökulmasta ja osattava reflektoida omaa toimintaa. Tutkimuksessamme koimme, että meidän tuli erityisesti tunnistaa omat asenteemme tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Olimme saaneet sekä Soihdupuiston isät Oy:ltä että päiväkotitahvonlahden johtajalta käsityksen, että vanhemmat osallistuivat päiväkotitahvonlahden arkeen enemmän suhteessa muihin hankkeeseen.

päiväkoteihin. Meille myös kerrottiin, että havaintojen mukaan henkilöstöllä oli tähän suuri merkitys. Tutkimuksemme aihe oli siis syntynyt oletuksesta ja meidän tuli olla varovaisia sen suhteen, ettemme alkaneet tutkimaan ilmiötä uskomusten pohjalta. Ilmiötä on vaikea tarkastella kriittisesti, jos uskomukset ja oletukset ovat vahvasti läsnä (Hallamaa 2017, 31). Meidän oli osattava välttää luomasta ilmiöstä kuulemamme ja lukemamme pohjalta stereotypioita, jotka saattaisivat toteutua varhaiskasvatuksessa. Stereotypialla tarkoitetaan yleistä mielikuvaa muista ja näiden toimintatavoista (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 97). Mehän kuitenkin emme olleet varmoja huoltajien osallisuudesta päiväkotitahvonlahdessa, emmekä me olleet todentaneet henkilöstön merkitystä huoltajien osallisuuteen. Siksi meidän tuli olla mahdollisimman neutraaleja tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Oli varottava ettemme johdatelleet tutkittavaa kohdetta kohti haluttuja vastauksia.

Koko tutkimuksemme aikana varmistimme, ettei ketään voida jälkeenpäin tunnistaa aineistosta. Tämän teimme selväksi koko työyhteisölle ennen haastatteluiden aloittamista ja kertosimme tämän vielä haastattelun alussa henkilökohtaisesti haastateltavan kanssa.

7 Johtopäätökset ja vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yhteisöllisyyttä ja huoltajien osallisuutta ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Jo ennen tutkimuksen aloittamista oli syntynyt ennako-odotus, että nämä ovat aineettomia tekoja, kuten henkilökunnan ja perheiden asenteita, jotka tähän vaikuttavat. Tutkimuksessa tuli varoa etteivät Soihdupuiston isiltä ennakkoon saadut tiedot vanhempien osallisuudesta vaikuttaneet tuloksiin. Tutkimus on kuitenkin toteutettu johdonmukaisesti ja harkitusti niin, että työyhteisölle esitetyt kysymykset tuottivat tietoa siitä millainen työyhteisö koetaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta tukeväksi, ja toisaalta tutkimusaineistosta nousi esiin henkilökunnan omia toiveita, miten asioita haluttaisiin kehittää eteenpäin. Tutkimusaineisto vastasi myös siihen, millainen yhteistyö koetaan tärkeäksi ammattikasvattajien näkökulmasta ja miten monikulttuurinen ympäristö vaikuttaa tehtävään yhteistyöhön. Näissä johtopäätöksissä tuodaan esille kiteytetysti tutkimuksen teemoista havaitut asiat. Tutkimus tuo myös esille kysymyksiä, joita tuloksista nousi esille ja joiden avulla voitaisiin jatkotutkimuksia tehdä.

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö koettiin kasvatustyön yhdeksi perustaksi. Lapsen hyvinvoinnin koettiin koostuvan varhaiskasvatuksessa nimenomaan yhteistyöstä, joka myös tuki lapsen kasvua ja kehitystä. Yhteistyön koettiin olevan onnistunutta silloin, kun sitä tehtiin positiivisessa ilmapiirissä ja aidossa dialogissa. Yhteistyöhön koettiin vaikuttavan huoltajien aktiivisuus, mutta myös se, miten aktiivinen työntekijä on sitä toteuttamaan. Työyhteisössä koettiin, että huoltajan persoona, kielitaito ja perhetausta vaikutti huoltajien halukkuuteen olla

yhteistyössä, mutta kulttuurilla ei koettu olevan minkäänlaista merkitystä ainakaan yhteistyötä vähentävänä tekijänä. Sen sijaan huoltajien koettiin olevan jopa innokkaampia yhteistyöhön silloin, kun esimerkiksi yhteistä kieltä ei ollut.

Työntekijän vastuulla on kutsua sekä innostaa huoltaja yhteistyöhön. Yhteistyöhön kutsumisen tulisi perustua toiminnallisuuteen, sillä sen koettiin osallistavan huoltajia merkittävästi. Työntekijöillä on vastuunsa myös luomastaan ilmapiiristä, joka heijastuu niin lapsiin kuin huoltajiin. Työyhteisössä jonkin verran koettiin, että joskus ammattieettisyys unohtui työssä ja unohdettiin kuinka lapsi kohdataan vaikeinakin aikoina kunnioittavasti, ilman huutamista tai aikuisen huokailua. Samanaikaisesti nimittäin koettiin, että kun ilmapiiri on turvallinen ja huoltajiin saadaan luottamuksellinen suhde, voidaan yhteistyötäkin tehdä aidossa dialogissa. Aidossa dialogissa ja yhteistyössä merkittäviksi piirteiksi luonnehdittiin muun muassa rehellisyys, avoimuus, luottamus ja kunnioitus. Myös positiivisuuden koettiin lisäävän luottamusta sekä helpottavan vaikeistakin asioista puhumista.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, ettei työyhteisössä oltu aivan varmoja siitä, kuinka hyvin huoltajat tunnistavat oman roolinsa merkityksen varhaiskasvatuksessa. Kysymyksenä herääkin, kuinka huoltajat kokevat yhteistyön ja tulisiko tähän yleisestikin panostaa varhaiskasvatuksessa? Tulisiko huoltajia tiedottaa enemmän yhteisen kasvattamisen tavoitteesta?

Yhteisöllisyyden toimivuus vaikuttaa työyhteisön työntekoon ja auttaa pääsemään niihin tavoitteisiin, joita varhaiskasvatus lainsäädännössään ja muissa ohjeistuksissa asettaa. Yhteisöllisyyden eteen koettiin joutuvan tekemään töitä, ja jotta se toimisi hyvin, tulisi yhteisössä tehdä selvät vastuun jaot itse työnteosta. Yhteisössä koettiin tarvitsevan jatkuvaa itsensä ja yhteisen toiminnan reflektointia, ja palautteen antamista arvostetaan. Kuitenkaan rakentavaa palautetta ei koettu osattavan antaa eikä sitä aina koettu osattavan ottaa vastaan. Myöskään positiivista palautetta ei koettu saavan riittävän usein, vaan palautteen koettiin kohdistuvan enemmän negatiiviseen palautteeseen. Näiden tulosten pohjalta voisi työyhteisön sisäistä reflektointia kehittää niin, että toiminnan arviointi olisi jatkuvaa ja hyödyllistä. Tällöin tulisi uuden tutkimuksen tai kehittämisprojektin avulla löytää toimivat menetelmät työyhteisön reflektointiin.

Yhteisöä vahvistaviksi tekijöiksi koettiin joustavuus, auttaminen, kuunteleminen, tilannetaju, kannustaminen ja positiivisuus. Työyhteisön yhdessä olominen ja kohtaaminen koettiin todella tärkeäksi ja yhteisöllisyyttä vahvistavaksi tekijäksi, mutta aikaa koko yhteisön kohtaamisen järjestämiseen arjessa tuntui tässä tutkimuksessa mahdottomalta. Arki rakentuu varhaiskasvatustyössä tiukasta aikataulusta ja työtä tehdään jatkuvasti lasten kanssa. Tiimipalaverien ja muiden talon sisäisten kokousten ei koettu tukevan koko talon sisäistä yhteisöllisyyttä, vaan vapaa-ajalla toteutuneet yhteiset ajanviettotavat nostettiin yhteisöä vahvistaviksi tekijöiksi.

Kohtaaminen vapaa-ajalla perustui vapaaehtoisuuteen, eivätkä monet halunneet siihen kuitenkaan käyttää aikaansa. Tässä tutkimuksessa lähes kaikki kokivat silti yhdessä vietetyn ajan vaikuttavan työyhteisön toimivuuteen ja jopa työhyvinvointiin. Osa haastateltavista nosti esille, että vapaa-ajan kohtaamisiin panostetaan yksityisellä puolella enemmän ja niistä saatetaan maksaa jopa palkkaa. Tästä nouseekin kysymys, että miten työyhteisön yhdessä vietettyä aikaa tuetaan varhaiskasvatuksessa? Onko sellaiselle järjestetty aikaa ja onko sillä merkitystä, millä sektorilla työskentelee? Missä määrin yhdessä vietetty aika vaikuttaa työhyvinvointiin? Voisiko yhteistä aikaa lisäämällä parantaa työmukavuutta ja näin ollen myös työn tuoksellisuutta esimerkiksi poissaolojen vähentymisenä?

Yhteisöllisyyttä rikkoo jatkuva tiimien vaihtuvuus työssä, joka aiheuttaa lisätyötä arjessa. Tähän koettiin vahvasti vaikuttavan se, että työsuhteissa on paljon epäpäteviä hoitajia ja lastentarhanopettajia. Nämä tekevät töitä määräaikaissuhteissa eikä työn jatkuvuudesta tällöin ole tietoa. Tästä herääkin kysymys, paljonko määräaikaissuhteita varhaiskasvatuksessa on ja kuinka ne vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun? Onko määräaikaissuhteissa eroavaisuuksia yksiköiden, alueiden ja kuntien välillä?

Velvoittavan osallisuuden käsite oli usealle vaikea määritellä ja tutkimuksestamme kävi ilmi, etteivät läheskään kaikki lastenhoitajat olleet lukeneet varhaiskasvatussuunnitelmien perusteita. Lastentarhanopettajista kaikki olivat ne lukeneet. Työyhteisössä tulisi pohtia, kuuluuko perusteiden lukeminen myös lastenhoitajille. Karila ym. (2017) mainitsevat, että moniammatillisessa varhaiskasvatustyössä ammattilaisia velvoittavat lainsäädäntö ja muut säädökset, joiden mukaan työtä tehdään. Herääkin kysymys, eikö tällöin olisi myös lastenhoitajan velvoite lukea varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet? Miten yhteisö järjestäisi tälle aikaa? Tarkeää olisi myös tutkia, missä määrin lastenhoitajat lukevat lainsäädäntöä ja muita säädöksiä valtakunnallisesti. Vai onko kyseessä vain poikkeuksellinen tulos yhdessä varhaiskasvatusyksikössä.

Johtajalla koettiin olevan vahva merkitys työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta. Merkittävää oli, että lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien kokemuksilla johtajuuden nykytilasta olivat erilaiset. Lastenhoitajista erittäin monet olivat sitä mieltä, etteivät saa tarpeeksi tukea työhönsä johtajaltaan. Lastentarhanopettajista lähes kaikki olivat kuitenkin samaan aikaan mieltä siitä, että saivat johtajalta moninaista tukea työhönsä. Tästä herääkin kysymys, arvostetaanko lastenhoitajien työtä tarpeeksi osana työyhteisöä, tulisiko heidän työroolinsa selkiyttää työyhteisössä paremmin ja kuinka heidänkin työtään voitaisiin tukea?

Tutkimuksen tulokset herättävät paljon uusia kysymyksiä, joita jo esiteltiin. Näiden kysymysten pohjalta tätä tutkimusta voi laajentaa opinnäytetyön, kandidaatin tutkielman tai pro gradu-tutkielman muodossa. Tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia voisi verrata muihin

päiväkoteihin tai tuloksista nousseiden kysymysten pohjalta luoda uusia tutkimuksia. Tuloksia voisi myös verrata perhepäivähoidosta saatuihin kokemuksiin siitä, koetaanko siellä yhteistyö huoltajien kanssa aktiivisemmaksi. Tätä opinnäytetyötä voisi myös tulevaisuudessa verrata samassa yksikössä tehtävään uuteen tutkimukseen siitä, kuinka yhteistyötä huoltajien kanssa on kehitetty Opetushallituksen (2016) velvoittavan osallisuuden myötä. Uusi varhaiskasvatussuunnitelma on suuri kehittämisprojekti ja sen myötä tulevat käytettävät työtavat sekä mielipiteet vähitellen muuttumaan. Muutostyö on yleensä hidasta ja Hallamaan (2017, 140-141) mukaan juuri asenteen muuttaminen vaatii yhteisön jäseniltä rehellistä reflektointia ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Soihtupuiston Isät antoivat vapaat kädet toteuttaa tutkimusta ja valita siinä käytetyt menetelmät. Heidän kiinnostuksensa tätä tutkimusta kohtaan oli tieto siitä, löytyisikö päiväkotitahvonlahdessa käytössä olevia konkreettisia menetelmiä, jotka edistävät tai hidastavat yhteisöllisyyden tai osallisuuden toteutumista. Eräs Soihtupuiston Isien tavoitteista omassa työssään on, että hyviä käytänteitä jaettaisiin kaikkien toimijoiden kesken ja niitä ei pantattaisi yksiköissä. Kun yksi yksikkö havaitsee tekevänsä jotain siten, että se toimii, on Soihtupuiston isien mielestä järkevää jakaa tietoa myös muille. Näin säästetään muilta samalla alalla toimivilta yksiköiltä aika tehdä samoja kokeiluja yrityksien ja erehdyksien kautta. Tästä opinnäytetyöstä nousi hyväksi havaittuja käytänteitä, kuten perheillat ja toiminnallisuus yleisesti, sekä huomattiin, että henkilökunta tiedostaa yhteisöllisyyttä edistäviä työtapoja. Toisaalta tutkimuksesta nousi esiin toiveita esimerkiksi roolien selkiyttämisestä, jotta työntekeminen olisi selkeämpää. Soihtupuiston Isät voivat lähteä kehittämään omia visioitaan hyödyntäen näitä opinnäytetyössä esiin nousseita tuloksia. He käyttävät tuloksia erityisesti taustamateriaalina sekä pohjatietona pyrkimyksissään edistää kasvatusyhteistyötä päiväkotien ja kotien välillä. Tälläkin hetkellä heillä on samaan aihealueeseen liittyviä uusia hankkeita vireillä. Tuloksia pystytään lisäksi hyödyntämään Kaakkoisella varhaiskasvatusalueella tehtyä projektia reflektoidessa ja pohtiessa, että miten näitä oppeja voisi hyödyntää muualla.

8 Pohdinta

Alusta alkaen opinnäytetyön yhteinen tavoite oli tutkia yhteisten mielenkiinnon kohteiden pohjalta työelämälähtöisesti osallisuutta ja yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksen parissa. Mielenkiintoa ja motivaatiota lisäsi aihe, joka tuntui tutkijoille omalta. Vaarana tutkimuksessa oli, että tutkittava ilmiö laajenisi liikaa. Aihetta tulikin rajata lähes koko prosessin ajan. Varsinkin haastattelujen aikana tutkimuksessa nousi esiin muita kiinnostavia aiheita, jotka tuli osata jättää mahdollisiksi jatkotutkimuksen aiheiksi.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee tyytyväisyys henkilökunnan omaa yhteisöä ja varsinkin omaa tiimiä kohtaan, mutta tässä kaikessa nähdään myös parannettavaa, johon toivotaan aikaa ja

kaikille yhteisiä, selkeytettyjä kuvauksia työtehtävistä. Yhteisöllisyys nähdään Tahvonlahdessa tärkeänä elementtinä, joka vaatii ponnistuksia yhteisön jokaiselta jäseneltä. Tietoisuus omasta merkityksestä osana työyhteisöä tunnistettiin, mutta vielä kaivattiin rakentavampaa reflektointia niin työn tekemisestä kuin sen tavoitteellisuudesta. Moni toivoi toimintakulttuuriin positiivisempaa otetta, sillä tällä uskottiin olevan myönteinen vaikutus itse varhaiskasvatustyöhön.

Useat tutkimuksessa haastatellut ihmiset kertoivat, että tällainen yksilöhaastattelu koettiin jo itsessään olevan heidän omaa työtään positiivisesti kehittävää. Henkilökohtaisessa keskustelussa työntekijät saivat purkaa mieltä painavia asioita ulkopuoliselle taholle ja samalla he kokivat tulleen pohtineeksi asioita, joita ei päiväkodin arjen hektisyyden ympäröimänä ehdi miettimään. Haastattelut herättivät monissa työntekijöissä unohdukseen jääneitä asioita, kuten itsensä reflektoinnin niin yhteisössä kuin ammattikasvattajana. Kun tämän opinnäytetyön tekijät siirtyvät itse työelämän pariin, toivovat he kykenevänsä hyödyntämään reflektoinnista oppimansa teorian itse työn käytäntöön aktiiviseksi työkaluksi.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että varhaiskasvatussuunnitelmien perusteita olivat lukeneet kaikki tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat, mutta suurin osa lastenhoitajista ei. Tämä on merkittävä havainto, sillä Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet ohjaavat varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä. Tämä asia vaatisi lähempää tarkastelua ja pohdintaa siitä, mitä merkitystä tällä on tehtävälle työllä tai miten arkeen voitaisiin järjestää aikaa, että kaikilla on mahdollisuus tutustua ja lukea työtä säätelevät varhaiskasvatussuunnitelmat työaikana. Tämä olisi lisäksi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe tehtäväksi muissa päiväkodeissa.

Koska yhteisöllisyys ja osallisuus sisältävät aina henkilökohtaisen kokemuksen sekä tunteen, pitää tutkimuksessa yksilöhaastatteluina saadut vastaukset nähdä myös tällaisina. Yleistettävyyttä esimerkiksi muihin varhaiskasvatussyksiköihin ei ole suoraan verrattavissa samalla tavoin kuin tutkittaessa tai mitattaessa asioita, joita voidaan konkreettisesti mitata. Yleistettävyyttä voisi lisätä, mikäli samankaltaisia tuloksia saataisiin myös muista päiväkodeista.

Omaa ammatillista kasvua ja työskentelyä varten asetettuja tavoitteita oli hyvä peilata koko opinnäytetyön prosessin ajan. Henkilökohtaisia tavoitteita olivat opinnäytetyöprosessin läpivieminen ja aikatauluttaminen, monimuotoinen yhteistyö työelämän edustajien kanssa sekä syvällisempi perehtyminen uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Muita tavoitteita oli saavuttaa parempi ymmärrys osallisuudesta, yhteisöllisyydestä ja monikulttuurisuudesta varhaiskasvatuksen kentällä. Nämä tavoitteet saavutettiin kiitettävästi tämän prosessin aikana. Alkuperäisessä aikataulussa pysyttiin ja tutkimuksesta nousi esiin merkittäviä jatkokeskymyksiä, joita ei osattu olettaa saavan. Yhteistyökumppani Soihtupuiston isät Oy pystyy hyödyntämään

tutkimuksessa saatuja tuloksia omassa työssään ja tuloksia voidaan hyödyntää myös yleisesti varhaiskasvatustyön kehittämisessä.

Varhaiskasvatuksella on kautta historian ollut yhteiskunnallinen tehtävä ja vaikka sen tehtäväkuva on muuttunut vuosien varrella, on sen vahva rooli yhteiskunnallisena tasa-arvon tuojana Suomessa vahva. Tällä hetkellä epävarmuutta ammatilliseen tulevaisuuteen tuo Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta esitys (Karila ym. 2017), joka mahdollisesti tulee muuttamaan sosionomin asemaa ja työnkuvaa varhaiskasvatuksen kentällä. Toivotaan, että tulevaisuudessa myös sosionomit saavat olla osa osallistavaa, yhteisöllistä ja ennen kaikkea laadukasta varhaiskasvatusta.

Lähteet

Painetut

Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. Jyväskylä. PS-kustannus.

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski. Gummerus kirjapaino oy.

Eerola-Pennanen, P. 2017. Kulttuurinen moninaisuus varhaiskasvatuksessa. Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 236-249.

Eerola-Pennanen, P. 2017b. Kulttuurinen monimuotoisuus. Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino. 221- 233.

Ehrnrooth, J. 2016. Hyvintoimintayhteiskunta. Miten aikamme kriisi ratkeaa?. Kirjapaja. Helsinki.

Ekholm, E. 2015. Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Lönnberg Print & Promo.

Hallamaa, J. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka. Helsinki: Gaudeamus.

Heikka, J., Hujala, E. Turja, L. & Fonsén, E. 2017. Havainnointi ja arviointi varhaispedagogiikassa. Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: Ps- kustannus. 56-68.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Helsinki. Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Painos. Helsinki: Tammi.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karikoski, H. & Tiilikka, A. 2017. Eheä kasvunpolku - haaste yhteistyölle. Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: Ps- kustannus. 78-94.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Kivijärvi, T. 2017. Vieras- ja monikielisen lapsen ja perheen tukeminen. Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 250-262.

Koivula, M. & Eerola-Pennanen, P. 2017. Yhteisöllisyys ja yksilöllisyys. Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino. 249-264.

Korhonen, V. 2013. Kulttuurien kohtaaminen yhteiskunnallisena kysymyksenä. Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus. 33-45.

Lahikainen, A-R., Punamäki, R-L. & Tamminen, T.(toim) 2008. Kulttuuri lapsen kasvattaja. Helsinki. WSOY.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus. 9-38.

- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Kyselyhaastattelu. Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 87-110.
- Marttila, M. 2016. Sosiaaliohjaus varhaiskasvatustyössä. Helminen, J.(toim) Sosiaaliohjauslähtökohtia ja käytäntöjä. Edita. Helsinki. 56-70.
- Murto, K. 2009. Työyhteisölliset ilmiöt osana kehittämistyötä. Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus. 79-94.
- Mykkänen, J. & Böök, M-L. 2017. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino. 75-86.
- Nissilä, L. & Sarlin, H-M. (toim.) 2014. Maahanmuuttajien oppimisvaikeudet. Juvenes Print. Tampere.
- Nummenmaa, A-R; Karila, K.; Joensuu, M. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.
- Nurmi, S. & Rantala, K. (toim.) 2011. Näyn ja kuulun. Lapsen etu ja osallisuus. Keuruu. Ota-van kirjapaino.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki. Kirjapaja.
- Puukari, S. & Korhonen, V. 2013. Monikulttuurisen ohjaustyön lähtökohdat. Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: Ps- kustannus. 12-31.
- Repo, L. 2013. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 427-440.
- Saari, J. 2015. Huono-osaiset. Helsinki: Gaudemus.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Kehittämisen johtaminen ja organisoiminen. Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus. 69-78.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009b. Työpaikka- yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus. 31-50.
- Shier, H. 2001. Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations. Children and society vol. 15. 107-117
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Turja, L. 2017. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä. PS-kustannus. 38-55.
- Vilén, M., Vihunen, R., Vartiainen, J. Sívén, T., Neuvonen, S. & Kurvinen, A. 2013. Lapsuus. Eriytynen elämänvaihe. 5. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Virkki, P. 2015. Varhaiskasvatus toimijuuden ja osallisuuden lisääjänä. Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Sähköiset

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus - Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 1.12.2017. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus - Tilannekatsaus 2016. Opetushallituksen raportit 2016:6. Viitattu 1.12.2017. http://oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Viitattu 22.9.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf?sequence=1>

Kekkonen, M. 2013. Kasvatuskumppanuus puheena. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitoksen tutkimus 72/2012. Viitattu 22.9.2017. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80013/7ca705d5-e5be-415f-b70b-4b862c8e707f.pdf?sequence=1>

Oikeusministeriö. 1999. Perustuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Oikeusministeriö. 1973. Varhaiskasvatuslaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2016:17. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Soihtupuiston isät Oy. 2017. <http://www.soihtupuistonisat.fi>. Viitattu 11.9.2017.

Yhdistyneet Kansakunnat (YK). 1989. Lapsen oikeuksien yleissopimus. https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf

Julkaisemattomat

Lamppula, T. 24.5.2017. Haastattelu. Soihdupuiston isät Oy organisaatiokoutsu, hallituksen jäsen.

Mikkola, P. 2017. Tiimijohtajuus varhaiskasvatuksessa-luento. 6.10.2017. Varhaiskasvatusmessut. Helsinki.

Liitteet

Kuvio 1 Osallisuuden malli Harry Shierin mukaan (Shier 2001)	19
Liite 1: Myönnetty tutkimuslupa	51
Liite 2: Haastattelulomake	52
Liite 3: Teemoittelu	53

Liite 1: Myönnetty tutkimuslupa



Helsingin kaupunki
Varhaiskasvatusvirasto

Helsingin kaupunki
Barnomsorgsverket

TUTKIMUSLUPA-
HAKEMUS

ANSÖKAN OM
FORSKNINGS-
TILLSTÄND

5

<p>15 PÄÄTÖS BESLUT</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1 Tutkimuslupa myönnetään esitetystä muodosta. <i>Forskningsstillstånd beviljas enligt framställningen.</i></p> <p><input type="checkbox"/> 2 Tutkimuslupa myönnetään seuraavien ehtojen. <i>Forskningsstillstånd beviljas på följande villkor:</i></p> <p><input type="checkbox"/> 3 Lupa tietojen saantiin salassa pidettävistä asiakirjoista ja henkilörekistereistä myönnetään varhaiskasvatusviraston tutkimuksen yhteyshenkilön kanssa erikseen sovitussa laajuudessa. Käyttöoikeudet yksilöidään erikseen lomakkeella "Käyttöoikeus ja vaitiolositoumus"</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Tutkimuslupahakemus hylätään, perustelut: <i>Ansökan om forskningsstillstånd avslås med följande motiveringar:</i></p> <p><i>Tillstånd att erhålla data ur sekretessbelagda dokument och personregister beviljas i den omfattning man separat avtalat om med undersökningens kontaktperson på barnomsorgsverket. Åtkomsträttigheterna specificeras skilt på blanketten "Käyttöoikeus ja vaitiolositoumus"</i></p>
<p>16 PÄÄTÖKSEN- TEKIJÄ BESLUTS- FATTARE</p>	<p>Päätöspäivämäärä <i>Beslutsdatum</i></p> <p>Päätöksentekijän allekirjoitus, sen selvitys ja virka-asema <i>Beslutsfattarens underskrift, namnförtydligande och tjänsteställning</i></p> <p>6.11.17 <i>SAIT JARVENKULU, VAKA</i></p>
<p>17 PÄÄTÖKSEN JAKELU DISTRIBUTION AV BESLUTET</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Hakijalle <i>Till den sökande</i></p> <p><input type="checkbox"/> Yhteyshenkilölle <i>Till kontaktpersonen</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muualle, mihin/kenelle <i>Till övriga, vem</i></p>
<p>18 LIITTEET BILAGOR</p>	

Lomake palautetaan Varhaiskasvatusvirastoon osoitteeseen:

- postiosoite: Helsingin kaupunki, Varhaiskasvatusvirasto, Kehittämisen- ja viestintätoimisto, PL 9000, 00099 Helsingin kaupunki

Liite 2: Haastattelulomake

Yhteistyö ja osallisuus

Mitä sinun mielestäsi on huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö? (Miten se teillä näkyy. Onko uusi vasu muuttanut tehtävää yhteistyötä? Miten?)

Miten itse määrittelee osallisuuden? (kuinka tärkeänä pitää osallisuutta)

Millaisena sinä koet uuden vasun? (Velvoittava osallisuus)

Mitkä asiat sinä koet tärkeiksi huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä?

Millaisia vanhempia osallistavia työtapoja teillä on?

Miten huoltajat voivat vaikuttaa ja olla osallisina päiväkodissa? (toiminnan suunnitteluun, toteutumiseen, ideointiin)

Käyttävätkö he tätä mahdollisuutta? Miten he käyttävät tätä mahdollisuutta?

Monikulttuuristen huoltajien osallistuminen? (Miten? Mitä?)

Onko eroa verrattuna valtakulttuurin edustajiin?

Yhteisöllisyys

Mitä sinulla tulee mieleen sanasta yhteisöllisyys?

Miten itse määrittelee yhteisöllisuuden? (Määritteleekö vasu missään kohtaa yhteisöllisyyttä?) (myös kuinka tärkeänä pitää yhteisöllisyyttä)

(Meitä kiinnostaa erityisesti yhteisöllisyyden merkitys.)

Millaista tukea saat työhösi omalta yhteisöltäsi? (Työkaverit, johtaja, vanhemmat, lapset.)

Miten koet yhteisöllisyyden? Toimiiko se mielestäsi tekemättä mitään vai pitääkö siihen aidosti panostaa?

Mitä sinä olet tehnyt edistääksesi yhteisösi hyvinvointia tai yhteisöllisyyttä? (Kuuluuko tämä perustyöhön vai onko tämä lisää työtä?)

Millaisia yhteisöllisyyttä edistäviä työtapoja teidän työyhteisössä on? (Arjessa, toisen auttaminen, kehityspäivä jne.)

Millaista on huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö arjessa? (Esimerkiksi päivittäinen kohtaaminen, tiedonkulkua jne.)

Suunnitelma

Onko teillä olemassa (vuosi)suunnitelma osallisuuden tukemisesta? Talon sisäinen vasu? Millainen suunnitelma on?

Itsearviointi

Jos antaisin itsellesi kouluarvosanan näistä aiheista, mikä se olisi?

Tuleeko sinulla mitään muuta mieleen näihin teemoihin?

Liite 3: Teemoittelu

Tästä liitteestä on poistettu kaikki tunnistetiedot. Liitteessä teemoittelu tutkimuksen aineistosta.

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Päivittäiset kohtaamiset haku ja tuonti, tärkein
 Kuulumisten vaihtamiset, yritetään jakaa arkea huoltajille
 Mielipiteiden huomioon ottamista toiminnassa
 Huoltajille tarjottu mahdollisuus osallistua arkeen ei käytetty, käyttävät mahdollisuutta vähän
 Tyytyväisyyskyselyt
 Vasu keskustelut ja Hyve
 Vanhempainillat
 Vanhempaintoimikunta
 Hakukahvit +vanhemmat eivät pääse luistamaan tästä hakiessaan lasta +
 Hakukahveihin huoltajat tuovat mukanaan laulun tai leikin omasta lapsuudestaan, mikä otetaan mukaan toimintaan
 Sähköpostitse kertominen ryhmän kuulumisista, kuukausikirjeet sähköpostilla kalenteri ryhmän seinällä, lippu-laput-lokeroissa
 Yhteisten toimintatapojen sopiminen jo alussa
 Toiminnalliset perheillat. Nämä vetävät hyvin porukkaa. ”Osallistavia työtapoja kuten perheilloja. Ne yleensä kerää kansaa. Vanhempainillat kuoleva perinne, sinne tulee vain ne jotka osallistuu joka juttuun.”
 Vanhempainkahvit/hakukahvit.
 Rehellisyys!
 Riippuu työntekijästä kuinka aktiivisesti kutsuu huoltajia yhteistyöhön
 ”Lähtökohtasestihan niinku meidän tehtävähän se niinku on heille niinku mieluummin heille liikaa kertoo kuin liian vähän”
 ”Se on minun työ kertoa, mitä mä olen tehnyt koko päivän lasten kanssa. Kyllä minä sanon vaikkei toinen kuuntelisi.”
 Lapsen kanssa askartelu ja työhön merkitään lapsen mielestä omat vahvuudet sekä huoltajien toiveet, mitä toivoo lapsensa oppivan
 Jotkut vanhemmat haluavat kertoa kulttuuristaan
 Toiveiden pyytäminen vanhempainilloissa ja eteisen taululla
 Yhteiset juhlat
 Mahdollisimman usein mielipiteiden pyytämistä
 Vanhempien aktiivisuus
 ”Riippuu persoonasta kuinka aktiivinen vanhempi on”
 Osa on aktiivisia, osa ei
 Osallistuvat huonosti toiminnan suunnitteluun
 ”osa vanhemmista kokee että he maksavat päivähoidosta ja te hoidatte ja piste. Niitä vanhempia on niin erilaisia, toiset innokkaammin tarttuu heti kaikkeen - ja tiedän että on niitä vanhempia, jotka aattelee että ihan sama, että he hoitaa oman työnsä, niin hoitakaa tekin työnne”
 Toiset vanhemmat ovat arkoja puhumaan, jotkut ovat kiinnostuneita
 Osaa kiinnostaa, osaa ei, osa kiireisiä
 ”Vanhemmat eivät varmaan vielä tiedä, että olisi ihan suotavaa olla aktiivisempi.”

Mikä yhteistyössä koetaan tärkeäksi ja miksi? Millaiset tekijät mahdollistavat yhteistyötä? Aito kuuntelu, dialogi, kohtaaminen.

Rehellisyys puolin ja toisin
 Avoimuus
 Rentous

Kunnioitus

Avarakatseisuus kulttuurien yli

Yhteistyön tulee olla aitoa, perheet on asiakkaita

Luottamus ensin

”Kun tulee lapsi päivähoitoon, täytyy vanhempien kanssa luoda semmoinen suhde henkilökunnan ja lasten välille niin se on niinku helpompi tuoda esille asioita kun on semmoinen hyvä henki”

Arjessa tehtävä arkinen yhteistyö erittäin tärkeää, koska se luo pohjan tehdä yhteistyötä myös vaikeina aikoina.

Dialogi vanhemmilla rauhallinen mieli kun tietävät mitä tapahtuu

Uran alussa ollut vaikeaa kertoa perheille huolenaiheet, mitä kauemmin tehnyt työtä, sen varmemmaksi tullut

Ei tulkintaa esim perhetilanteista tai lapsen käyttäytymisestä

Neutraali suhtautuminen perheisiin

Ensimmäinen kohtaaminen

Työntekijän inhimillisyys, jotta tälle olisi helppo kertoa

Uskallus. Pitää uskaltaa puhua oikeilla nimillä niistä ikävistäkin asioista.

Yhteistyön näkeminen positiivisena eikä pakkona.

”Pidetään kiinni yhdessä sovituista asioista.”

Arvostus toista osapuolta kohtaan. Monella tapaa voi elää omalla tavalla hyvää perhe-elämää. Tälläkin alueella erilaisia perheitä.

”Suora palaute on tärkeää, että kaikki toimii.” (Niin työntekijältä toiselle kuin työntekijät-vanhemmat ja molempiin suuntiin)

Ammatillisuus. ”Se on tärkeää, ja se meidän pitää aina säilyttää. Pitää aina muistaa miten käyttäydytään lapsia kohtaan. Jos huomaa, että aikuinen vaikka ei ois edes oman ryhmän aikuinen, pitää olla uskallusta sanoa asiasta. Myös aikuisia kohtaan ollaan samoin. Ei kuljeta sanomatta huomenta.”

Hyvät ja avoimet välit. Myös niiden hankalien vanhempien kanssa pitää pystyä puhua myös niistä vaikeista asioista.

”Kyl mä ammatillinen voin olla, mut silti mun mielestä pitää olla ihminen ”

Kuulluksi tuleminen

Lapsi on palvelun keskiössä, toimitaan yhdessä tämän parhaaksi + kumppanuus

Luotava turvallinen olo huoltajille palvelusta

Positiivisessa ilmapiirissä helpompi keskustella lapsista

Tunneilmasto vanhempien ja työntekijöiden välillä välittyy lapsiin

Kuvitusten käyttö myös huoltajien kanssa

Mitä enemmän huoltajat kertovat lapsestaan, sen helpompaa on vastata lapsen tarpeisiin

Haluaisi enemmän huoltajien näkemyksiä

Lapsen kuullen puhutaan hienotunteisesti perheistä

”Se että on niin turvallinen olo tuoda tänne lapsi, et se lapsi tuntee et sen isä ja isä ja niinku me ollaan kaikki häntä varten ja et kenelläkään ei oo yhtään mitään epäilystä etteikö hän voisi turvallisesti tänne lasta jättää”

Tuttu aikuinen tuntuu helpottavan huoltajan rehellistä kertomista ja tuntuu huoltajille tärkeältä asialta oppimisen jatkumossa

Ulkoisten puitteiden parantamisen kokisi parantava yhteistyötä huoltajien kanssa, eli mikäli jos säilytystilat olisivat paremmat ja selkeämmät, kuivauskaappeja olisi riittävästi...vaikuttaisi tämä myös aikuisten odotuksiin.

”Jos lapsi tulee tyytyväisenä päivähoitoon on se merkki että vanhemmat ovat tyytyväisiä ja luottavaisia”

”Yhteistyö on mielestäni hyvä lapselle jos on vanhempia mukana tässä - se tuntuu lapsesta myös hyvältä, mä ajattelen näin, että lapsi näkee että me molemmat ollaan samaa ja tehdään samaa - lapsi luottaa enemmän kaikkeen kun näkee”

Onko monikulttuurisuudella/eri kulttuuritaustalla väliä?

Ei, kieli vaikuttaa ymmärtämiseen

Kulttuuri ei vaikuta, perhetausta vaikuttaa

Kieli on kynnys, halukkuus ei liity kulttuuritaustaan

Kulttuuri ei vaikuta, kieli vaikuttaa. työntekijän vastuulla rohkaista

Kielimuuri voi näyttää siltä ettei huoltajia kiinnosta, vaikka todellisuudessa kiinnostaa. Eli siksi hyvä vain kertoa paljon kuin vähän, olla itse siinä aktiivinen
Kulttuuri ei vaikuta vaan yksilön ominaisuudet.

”Onneksi aletaan vähän enemmän suomaan näitä muita kulttuureita. Lapsista tää lähtee. Jos vanhemmat antaa huonoa esimerkkiä lapsille niin ei me voida tehdä yhteistyötä. Päiväkodissa ei lasten kanssa näy onneksi.”

Ennen esimerkiksi maahanmuuttaja äidit olivat tekemässä ruokaa keittiöllä (vapaaehtoisesti). Nykyään sitä ei voi enää tehdä. Aina tulevat mielellään mukaan, jos pyydetään tai annetaan mahdollisuus. Eräs eri kulttuuritaustainen äiti ollut laulamassa, toinen maahanmuuttaja äiti ollut soittamassa viulua lapsille. Kieli on toki iso ongelma.

Velvoittavan osallisuuden ymmärtäminen

Ei lukenut vasua ”Aina mennään niin vajaalla henkilökunnalla ja muuta, tää on niin hektistä. Ei siinä ole paljon aikaa muuhun”

On lukenut, ymmärtää sen mahdollisuuden tarjoamisena

On lukenut ja kokee hyväksi, sillä kaikella toiminnalla oltava pedagoginen tarkoitus

Ymmärtää käsitteen, on tietoinen. Mielestään aina näin on tehty, mutta edelleen voi kehittää. Harjoittelevat talossa yhteisesti

Vihdoinkin helpompi perustella omia näkemyksiäni vasun avulla. Vaikka ne perustelen ja suunnitelmat tehdään, ei niitä toteuteta, jos olen pois.

”Lapsille annetaan vaihtoehtoja. Esimerkiksi saa valita kolmesta leikistä. ”

”Nuoremmille ehkä se uuden infon tai semmonen uuden tiedon opettelu voi olla helpompaa kuin niille jotka on tehnyt 20 vuotta tätä ja välillä tuntuu et jotkut on niinku tosi juurtunut niihin vahnhoihin..”

Ei ole lukenut, mutta käsittää niin että kaikilla velvollisuus osallistua työhön

Millainen työyhteisö tukee yhteisöllisyyttä/osallisuutta?

kaikkien mielestä yhteisöllisyyden eteen pitää tehdä töitä, sama tuli esiin

Yhteinen linja, perustelut linjauksille+ Omaa työtä tulee voida perustella

Yhteiset säännöt+ Yhteiset työtavat niistä sopiminen & keskustelu + Tiimisopimukset

Toisen huomioon ottaminen

Positiivisen palautteen antaminen

Toisen auttaminen

Joustavuus yli ryhmärajojen, työajoista, työtehtävissä

Maalaisjärki

Tutut aikuiset helpottavat arkea

”Kun pitempään tekee työtä, asiat lutviutuu ja voi keskittyä suurempiin asioihin, ei pieniin”

”Haaste tällä uralla on se, että usein aloitetaan toiminta uudella tiimillä”

Sitoutuminen

Henkilökemiat

Yhteiset arvot + työyhteisössä vihapuhetta, joka vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin

Näkemyseroista tulisi puhua heti toimintakauden alussa

Toiminnan porrastus

Avoimuus

Juttelu

Kuulumisten kysely

Huumori

Positiivisuus

”Kulttuurin tulis muuttua, että nähtäis toisessa se hyvä.”

Tekee työn niin hyvin kuin pystyy + vastuullisuus omista työtehtävistä

Yhteisvastuullisuus

Vahvuuksien käyttö vahvuuksien esille tuominen/näkeminen

Selkeät työroolit

Toisen työn kunnioittaminen myös motivoi toista

Tilan antaminen toiselle

Vastuun jakamista

Arvostus + kunnioitus/toisen hyväksyminen + kunnioitus välittyy lapsiin ja perheisiin + toisen roolin ymmärtäminen

”Me ollaan tänne tultu töihin eikä näkemään toisten virheitä”

Rohkeus tuoda ideoita + omien mielipiteiden kertominen

Luottamus

Tilannetaju esim jos näkee toisen olevan uupunut, auttaa tätä

Tiedon välittäminen ”mut se on haastavaa kun tää on niin hektistä tää arki ja asiat unohtuu”

Toiselta oppiminen/Tiedon jakaminen

Toimiva tiimi + suunnitelmallisuus täyttää usein tavoitteet

Kannustaminen

On hyvä olla välillä diplomaattinen ja antaa asioiden kulkea painollaan

Tiimikokoukset ja illat

Pedakokoukset

Tiimikokouksissa ei aikaa tiimin hyvinvoinnin käsittelyyn, vain toiminnan suunnitteluun/lapsista puhumiseen

Whatsappryhmä

Työn ulkopuolella näkeminen vahvistaa, kunnan puolella tämä palkatonta, yksityisellä ei

Työn ulkopuolella olisi hyvä nähdä, sillä arjessa ei kerkeä toista aidosti näkemään

”Kaikki kuitenkin haluaa, että kaikilla olisi hyvä olla”

”Yhteisöllisyys, se on tätä päiväkodin arkea”

Oma tiimi kantaa vaikeinakin aikoina. Kun aloittaa uuden tiimin kanssa, menee n. 1 vuosi, että kaikkien työtavat ovat tulleet tutuksi ja työn tekeminen yhdessä helpottuu.

Millainen työyhteisö/mitkä seikat ei tue yhteisöllisyyttä?

Tietty/Vahvat persoonat jyräävät, kokee itsensä kiltiksi, ei osaa pitää puoliaan

Myös lastenhoitajien työtä tulisi arvostaa

Poissaolot vaikuttavat toimintaan, kun täytyy supistaa

Sijaiset haittavat ryhmäytymistä ja vaikutus lapsiin

Palaute otetaan liian henkilökohtaisesti

Rakentavaa palautetta on vaikea antaa

Selän takana puhuminen

Vihapuhe

Epäpätevien hoitajien ja opettajien käyttö vaikuttaa työsuhteiden keston, eli tekevät sijaisuuksia.

Joutuu perustelemaan työtään

Mykkäkoulu.

Apua täytyy pyytää, eikä sitä tulla tarjoamaan viereisistä ryhmistä.

Johtajan rohkeuden puute. Negatiiviset asiat jäävät roikkumaan, koska niitä ei käsitellä ajoissa tai tarpeeksi rehellisesti.

Pedagoginen johtajuus ja johtajan merkitys yhteisölle.

”Johtajahan se on se, jonka pitäis nähdä tää kokonaisuus”

Kiitosten saamista arvostetaan, nyt saa harvoin

Johtajan tulisi osata ratkoa ristiriitatilanteita

Johtajan tulisi kysyä kuulumisia enemmän kokee siis tärkeäksi

Johtajan tulisi olla läheisempi

Johtaja tarjoaa apua, puuttuu tilanteisiin, kysyy kuulumisia, tervehtii, ottaa vakavasti tilanteet

Johtajasta lähtee koko talon avoin ilmapiiri, rehellisyys ja inhimillisyys

Johtajan kiire vie aikaa työyhteisöltä.

Kaipaen enemmän ”miten meillä menee” johtajan taholta.